

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan/organisasi. Tanpa adanya karyawan maka sebuah perusahaan tidak akan dapat melaksanakan aktivitasnya, baik untuk mempertahankan keberlangsungan aktivitas dalam perusahaan maupun untuk memperoleh keuntungan. Peranan yang semakin penting ini disebabkan karena perubahan pandangan terhadap karyawan, jika sebelumnya hanya dianggap sebagai karyawan yang cenderung sering ditekan untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi saat ini pandangan tersebut diubah dengan menganggap karyawan sebagai salah satu partner untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja dari karyawannya. Semakin baik kinerja karyawan maka perusahaan akan semakin mudah dalam mencapai tujuannya. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk kinerja karyawan maka perusahaan akan semakin sulit untuk mencapai tujuannya. Menurut Mathis (2006:76) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber

daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi perusahaan. Salah satu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan adalah bagaimana dengan pengelolaan kinerja para karyawannya. Pengelolaan kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Menurut Tika (2006:121) “kinerja memiliki beberapa pengertian yaitu fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan”. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Selain pengertian tersebut kinerja juga memiliki defenisi yaitu tugas dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan dalam mencapai target dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Mathis (2006:78) dalam mencapai tujuan tersebut ada beberapa hal yang meliputi kinerja diantaranya kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu kerja serta kerja sama dengan rekan kerja. Sehingga kinerja perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk memperoleh hasil secara efektif dan efisien. Perusahaan juga dituntut agar mengetahui dan mengembangkan faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pemimpin.

Hasibuan (2008:94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi, jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat,

pelatihan dan promosi, rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya), hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan pemimpin.

Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila kinerja dari karyawan baik. Kinerja yang baik akan tercipta apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik juga. Tetapi kompetensi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Menurut Hasibuan (2005:202), penempatan karyawan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*". Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan karyawan dengan peningkatan kinerja karyawan. Penempatan karyawan secara tepat akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, berdaya guna dan berhasil

Organisasi harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada organisasi tersebut, karena setiap karyawan atau pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya. Karyawan memberikan prestasi kinerja yang baik untuk kemajuan organisasi, sedangkan organisasi memberikan kompensasi yang sesuai atas kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja cenderung akan menurun. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi menurut Sastrohadiwiryo (2005:181) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik finansial maupun non-finansial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh organisasi manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman

dan sebagainya. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.

PT. Socfindo Medan merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Didirikan pada tahun 1930 dengan nama Socfindo Medan SA ( Societe Financiere Des Caoutchoucs Medan Societe Anonyme). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, penempatan karyawan di PT. Socfin Indonesia sudah dilaksanakan sesuai prosedur. Karyawan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan. Selain keahlian, hal yang dipertimbangkan dalam penempatan karyawan di PT. Socfin Indonesia adalah usia dan latar belakang pendidikan. Hal ini ditentukan pada saat perusahaan mengadakan perekrutan dan seleksi karyawan untuk suatu jabatan tertentu. Pada saat perekrutan perusahaan menentukan tingkat pendidikan dan pengalaman yang harus dimiliki calon karyawan. Gaji/upah yang diterima karyawan juga sudah dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Berikut tabel skala gaji non staff PT Socfin Indonesia.

**Tabel 1.1**  
**Skala Gaji Non Staff PT Socfin Indonesia**

GRADE	GOL. I Rp	GOL. II Rp	GOL. III Rp	GOL. IV Rp	GOL. V Rp	GOL. VI Rp	GOL. VII Rp	GOL. VIII Rp
1	2,228,300	2,427,700	2,578,500	2,739,000	2,992,400	3,129,100	3,362,600	3,687,600
2	2,300,100	2,442,800	2,594,000	2,756,800	2,941,900	3,150,100	3,387,000	3,717,500
3	2,311,400	2,457,000	2,610,000	2,774,900	2,960,700	3,170,900	3,414,500	3,749,200
4	2,323,100	2,472,200	2,626,800	2,792,600	2,979,700	3,191,900	3,444,000	3,780,400
5	2,335,700	2,486,800	2,642,800	2,810,500	2,999,400	3,214,000	3,472,700	3,811,800
6	2,347,300	2,501,700	2,659,300	2,828,500	3,019,100	3,235,500	3,501,300	3,843,600
7	2,359,500	2,517,100	2,676,200	2,846,300	3,038,500	3,256,800	3,516,900	3,875,900

8	2,373,800	2,532,500	2,692,600	2,864,400	3,058,300	3,279,000	3,560,000	3,907,800
9	2,387,500	2,547,400	2,709,200	2,882,900	3,079,100	3,301,500	3,589,500	3,940,200
10	2,401,300	2,562,900	2,727,100	2,901,800	3,099,800	3,323,600	3,619,800	3,973,300

\* Bonus dibayar satu kali dalam satu tahun, dengan jumlah empat kali gaji pokok

\* Mendapat tunjangan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan (Jamsostek)

Selain dalam gaji, kompensasi juga diterima karyawan dalam bentuk lain. Misalnya bonus/insentif, tunjangan dan fasilitas. Setiap karyawan tentu menerima jumlah gaji yang berbeda. Gaji yang diterima didasarkan pada jabatan/posisi karyawan. Karyawan yang bekerja melebihi jam kerja akan mendapatkan bonus sebagai tambahan dari gaji pokok. Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah bonus yang diterima oleh karyawan setiap tahunnya, dan juga tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan. Karyawan juga menerima tunjangan berupa perumahan. Berikut merupakan daftar Perumahan Staff dan Karyawan PT Socfin Indonesia.

**Tabel 1.2**  
**Daftar Rumah Staff**

No	Jalan	Komplek	Penghuni	Jabatan
<b>I.</b>	<b>Kapt. Pattimura</b>			
1	No. 459	Pattimura	H.O. Williams	Principal Director
2	No. 459	Pattimura	Paviliun	
3	No. 457 A	Pattimura	Frank Smith	Estate Adviser
4	No. 457	Pattimura	Mess	
<b>II.</b>	<b>Jl. P. Diponegoro / T. Daud</b>			
1	No. 19	Diponegoro	H. Andi Suwignyo	General Manager
2	No. 10	T. Daud	H. Bahri E. Dongoran	Kep. Bhg. Umum
3	No. 10 A	T. Daud	H. Erwin Rajasah	Kep. Bhg. Pembelian
<b>III.</b>	<b>K.L. Yos Sudarso / Glugur</b>			
<b>A.</b>	<b>Komplek I</b>			
1	"	No. I/1	Tony Catur W.	Staff Sub. Bhg. Teknol
2	"	No. I/2	Benni Subana	Staff Sub. Bhg. Tanaman

3	"	No. I/3	Esa Mahkota S.	Staff Sub. Bhg. Pembelian
4	"	No. I/4	Azwanto	Staff Sub. Bhg. Tanaman
<b>B. Komplek II</b>				
1	"	No. II/1	Jeff Larry V.	Staff Bhg. Perbelanjaan
2	"	No. II/3	Kosong.	
3	"	No. II/2	A.T. Manurung	Kepala Bhg. Perbelanjaan
4	"	No. II/4	I. Sihombing	Kepala Itr. Audit
5	"	No. II/5	Franciscus A.S.	Staff IT Dept.
6	"	No. II/5 A	Syafrudin AA	Staff Bhg. Umum
7	"	No. II/6	Mustarizal	Staff Bhg. Pembelian
8	"	No. II/6 A	Ganda Y. S	Staff IT Dept.
9	"	No. II/7	Shaiful Amri Nst.	Staff Sub. Bhg. Teknik
10	"	No. II/7 A	Budi Hartono	Staff IT Dept.
11	"	No. II/8	Dani Swastika	Staff Bhg. Pembelian
12	"	No. II/8 A	Desma J. Pangaribuan	Staff IT Dept.
<b>C. Komplek III</b>				
<b>D. Komplek IV</b>				
1	"	No. IV/1	Michael Tamalate	Staff Umum/ Dokter
2	"	No. IV/1 A	Poliklinik	
3	"	No. IV/3	M. Irfan	Staff IT Dept
4	"	No. IV/3 A	Noviri Posna Nst.	Staff Bhg. Perbelanjaan
5	"	No. IV/4	J. Sitanggang	Staff Bhg. Umum
6	"	No. IV/5	Cendriana Tan	Staff Bhg. Umum
7	"	No. IV/5 A	Andria Zulmanitra	Staff Bhg. Umum
<b>E. Komplek V</b>				
1	Komplek V	RS I	Marzuki	Staff Bhg. Umum

**Tabel 1.3**  
**Daftar Rumah Pegawai/Karyawan**

No.	Komplek V	Nama Penghuni	Bahagian	Ket.
<b>Blok I</b>				
1	I/1	Tumino	Supir	
2	I/2	Azwanto	Tanaman	
3	I/3	M. Dian	Perbelanjaan	
4	I/4	M. Safrian	Teknik/Teknol	
5	I/5	Ridwan	Supir Est. Adv	
6	I/6	Hendra Surya/	Supir Gen.	

		Herawant	Man.	
7	I/7	Ibob Yanuar E.	Teknik	
8	I/8	Afifah Rahmi	Penjualan	
<b>Blok II</b>				
9	II/1	Suryanto	Supir	
10	II/2	Hilman Suhadi	Tanaman	
11	II/3	Asmuhairi M.	Umum/Satpam	
12	II/4	Anas Daniel	Umum/Satpam	
13	II/5	Sarmin	Umum/Satpam	
14	II/6	Adolf Sormin	Pembelian	
15	II/7	Doni Widodo	Umum/Satpam	
16	II/8	M. Manibal	Teknik/Tekmol	
<b>Blok III</b>				
17	III/1	Mess		
18	III/2	Ramli	Supir	
19	III/3	Sutrisno	Umum/Satpam	
20	III/4	Alimsah Dani	Supir/Tanaman	
21	III/5	Saipudin	Supit/Truck	
22	III/6	Dedy H. Tanjung	Umum/Satpam	
23	III/7	Manonggor Nababan	Teknik/Tekmol	
24	III/8	Natanael Bukit	Teknik/Tekmol	
<b>Blok IV</b>				
25	IV/1	Surianto	Umum	
26	IV/2	Rizal/Juliani	Perbelanjaan	
27	IV/3	Mess Karyawan		
28	IV/4	Suriyana	Umum/Klinik	

\* Bagi karyawan yang tidak mendapatkan kan rumah perusahaan mendapat tunjangan sewa rumah.

Berdasarkan uraian fenomena diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfin Indonesia Medan”**.



## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Socfin Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Socfin Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh penempatan karyawan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Socfin Indonesia?

## 1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya pengembangan masalah, maka peneliti perlu untuk membatasi masalah. Adanya pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Socfin Indonesia”

## 1.4 Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh dari Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Socfin Indonesia ?
2. Adakah Pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Socfin Indonesia ?
3. Adakah Pengaruh dari Penempatan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Socfin Indonesia ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang yang sudah dibahas sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh penempatan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti.

Sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan tentang pengaruh penempatan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh dalam perkuliahan dengan kondisi nyata di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam usaha meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur perpustakaan Universitas Negeri Medan di bidang penelitian, khususnya mengenai kompensasi dan penempatan terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Masyarakat dan Peneliti lain.

Sebagai wacana dalam menambah pengetahuan tentang pengaruh penempatan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga sebagai sumber informasi dan referensi bagi peneliti lain yang meneliti pada bidang yang sejenis dan masalah yang sama dimasa yang akan datang.