

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi ataupun didalam suatu perusahaan karena kemampuan seseorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan hasil yang dicapai melalui prestasi kerja yang di kerjakan oleh karyawan tersebut dengan kontribusi yang berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja mampu mendorong majunya suatu organisasi ataupun perusahaan berdasarkan capaian-capaian yang di berikan keryawan tersebut.

Hal ini tentu saja di dorong oleh peningkatan prestasi kerja seluruh karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Penerapan fungsi kompensasi yang tepat tentu tidak hanya berpengaruh terhadap proses penyelesaian tugas tetapi juga dapat meningkatkan kualitas kerja dari karyawan. dengan kualitas kerja yang meningkat maka efektifitas kerja karyawan juga akan meningkat yang akan mendorong kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Oleh karena itu pihak manajemen perlu memperhatikan adanya penanggulangan antara lain dengan memberikan kompensasi yang layak dan adil , kompensasi tersebut berupa upah yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang dikeluarkanya untuk kepentingan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri seseorang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Dorongan ini menimbulkan sesuatu perilaku pencarian untuk menentukan tujuan-tujuan

tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

PT. Perkebunan Nusantara III Medan. merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha

Perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama Perseroan adalah Minyak Sawit (CPO) dan Inti Sawit (Kernel) dan produk hilir karet. Hasil pengamatan yang dilakukan didalam perusahaan diketahui bahwa adanya masalah yang terjadi pada motivasi yang diberikan perusahaan pada karyawan seperti kurangnya kebutuhan rasa aman berupa keamanan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja ,jaminan akan kelangsungan pekerjaan,jaminan hari tua,dan kebutuhan penghargaan seperti ingin di hormati atas prestasi kerja karyawan.Sedangkan untuk masalah kompensasi yang ingin diteliti adanya masalah pemberian gaji dan insentif yang belum sesuai atas prestasi kerja yang telah dilaksanakan karyawan dan juga pemberian tunjangan yang di nilai kurang cukup diberikan perusahaan untuk karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Berkantor di jalan sei batang hari No2.seluruh pimpinan dan pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Medan dalam melakukan tugasnya sehari – hari hendaknya selalu berpedoman pada motivasi sebagai berikut. Setiap pegawai senantiasa berupaya untuk meningkatkan profesionalismenya dengan bekerja memenuhi sasaran kerja yang ditentukan dan selalu berusaha untuk melampauinya, Setiap karyawan sadar kewajibannya untuk selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, demi karir pegawai serta kelangsungan usaha perusahaan. Di tandai dengan masih banyak karyawan yang mengalami penurunan kinerja karyawan, ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya seperti masih ada karyawan yang sering datang terlambat, dan tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktunya.

Dari permasalahan tersebut mengakibatkan tidak tercapainya target pendapatan perusahaan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh pemberian motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nuasantara III Medan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian suatu masalah yang di sajikan dalam judul di atas maka penulis dengan ini mencoba untuk membuat suatu rumusan masalah tentang:

1. Apakah pemberian motivasi berpengaruh signifikan pada peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nuasantara III Medan.
2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh signifikan pada peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nuasantara III Medan.
3. Apakah pemberian motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nuasantara III Medan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikan pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nuasantara III Medan.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nuasantara III Medan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nuasantara III Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh pemberian motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nuasantara III Medan
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan mengenai pengaruh pemberian motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.