PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN MINANGA OGAN

Skripsi Oleh :

FATHIR MUHAMMAD

01011381621263

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MINANGA OGAN

Disusun oleh:

Nama	: Fathir Muhammad
Nim	: 01011381621263
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan	Dosen Pembimbing
Tanggal	Ketua
: 14 Agustus 2020	Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. NIP : 195607011985031003
Tanggal	Anggota
: 14 Agustus 2020	Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M. NIP : 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN MINANGA OGAN

Disusun Oleh:

Nama	: Fathir Muhammad
NIM	: 01011381621263
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 2020

Ketua

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

Anggota

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 198104022008011013

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fathir Muhammad

NIM : 01011381621263

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakutas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MINANGA OGAN

Pembimbing

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 2020

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang,
Pembuat Pernyataan

Fathir Muhammad
NIM. 01011381621263

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jika anda menyerah satu kali, itu akan menjadi sebuah kebiasaan. Jangan pernah menyerah !
-Michael Jordan

Anda mungkin bisa menunda, tapi waktu tidak akan menunggu
-Benjamin Franklin

Don't be afraid to make a mistake. But make sure you don't make the same mistake twice
-Akio Morita

You are never too old to set another goal or to dream a new dream
-C.S Lewis

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- **Ayah terhebat saya Suswanto dan Ibu tercinta Anti Karniati**
- **Teman dan Sahabat perjuangan**
- **Para dosen Pembimbing dan Pengajar saya**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak terutama kepada :

1. **Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.** selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan serta saran selama penyusunan skripsi ini.
2. **Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.** selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan serta saran selama penyusunan skripsi ini.
3. **Wita Farla WK, S.E., M.M.** selaku dosen penguji skripsi yang telah membantu dalam memberi arahan, kritik dan saran.
4. **Kedua orang tua, ayahanda tercinta Suswanto dan Ibu tercinta saya Anti Karniati.** yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
5. **Saudara/i ku tersayang Nunik Ajeng Yuliani dan Prisilia Angel Tantri.** Terima kasih atas perhatian yang selalu diberikan kepada ku.
6. **Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi.** yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama masa perkuliahan.

7. **Seluruh teman-teman seangkatan MGT'16 kampus bukit**. Terima Kasih untuk kalian yang telah menjadi teman yang selalu menemani dan membantu selama masa perkuliahan.
8. **Sahabat Komperta saya Zidane , Wahyu , Fajar , Toper , Roy , Fando , Alpin , Boem , Badril**. Terima Kasih telah menghibur dan menerima keluh kesah saya selama masa perkuliahan
9. **Laila Tryda Okisaputri, S.E., Fengky Fernando S.E.,**
10. **Sahabat PK Eggy, Herza, Dika, Fariz, Rizki S.E, Gery, Boni, Ekik, Rizqi, Rodo,Andri, Varez, Yansen, Imam, Rocky dan Laila S.E** yang selalu membantu. Terima kasih untuk kalian yang telah menjadi teman-teman seperjuangan yang selalu menemani dan membantu selama masa perkuliahan.
11. **Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan untuk penulis**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis sudah berusaha melakukan yang terbaik dalam penulisan maupun isi dari skripsi, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari skripsi ini.

Palembang, 22 Agustus 2020
Penulis,

Fathir Muhammad
NIM. 01011381621263

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.PERKEBUNAN MINANGA OGAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Minanga Ogan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawandi PT. Perkebunan Minanga Ogan yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus), dengan demikian sampel penelitian ini adalah sebanyak 34 orang seluruh karyawan di PT. Perkebunan Minanga Ogan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

Pembimbing I

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

Pembimbing II

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 198104022008011013

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN MINANGA OGAN

This study aims to determine and analyze how the influence of financial compensation on employee performance at PT. Minanga Ogan Plantation. The population of this study is the entire number of employees at PT. Minanga Ogan Plantation, amounting to 34 people. The sampling technique of this study used a saturated sample (census), thus the sample of this study was 34 employees of all employees at PT. Minanga Ogan Plantation. This study uses primary data obtained through questionnaires and simple regression analysis methods as data analysis techniques. The results showed that there was a positive and significant influence between financial compensation on employee performance.

Keywords: Financial Compensation, Employee Performance

Advisor I

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

Advisor II

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 198104022008011013

Head of Management Department

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Fathir Muhammad

NIM : 01011381621263

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi :

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN MINANGA OGAN

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Pembimbing Skripsi,

Ketua	Anggota
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.	Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 195607011985031003	NIP. 198104022008011013

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fathir Muhammad

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat Tanggal Lahir: Palembang, 18 Maret 1999

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jalan Kenanga No 195 Komperta Plaju

Email Address : Fathirmhmmd1899@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar	: SD Patra Mandiri 1	(2004-2010)
Sekolah Menengah Pertama	: SMP Patra Mandiri 1	(2010-2013)
Sekolah Menengah Atas	: SMA Patra Mandiri 1	(2013-2016)
Strata-1 (S-1)	: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya	(2016-2020)

Pengalaman Organisasi

1. Ikatan Mahasiswa Seni Fakultas Ekonomi (2017-2018)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF i

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ii

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....iv

KATA PENGANTAR.....v

ABSTRAK vii

ABSTRACT.....viii

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....ix

DAFTAR RIWAYAT HIDUP x

DAFTAR ISI.....xi

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR.....xvii

BAB I 1

PENDAHULUAN.....1

1.1. Latar Belakang.....1

1.2 Perumusan Masalah 10

1.3 Tujuan Penelitian.....10

1.4 Manfaat Penelitian.....10

BAB II 11

TINJAUAN PUSTAKA.....11

2.1.Landasan Teori 11

2.1.1.Kompensasi Finansial 11

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi 11

2.1.1.2. Jenis-Jenis Kompensasi 12

2.1.1.3 Asas-Asas Kompensasi 12

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial.....13

2.1.1.5 Indikator-Indikator Kompensasi Finansial.....13

2.1.2. Kinerja Karyawan 14

2.1.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....14

2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 15

2.1.2.3. Indikator Kinerja Karyawan.....15

2.1.3. Hubungan antara Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan 16

2.2. Penelitian Terdahulu 17

2.3. Kerangka Pemikiran.....19

2.4. Hipotesis Penelitian.....19

BAB III.....20

METODE PENELITIAN 20

3.1. Tempat Penelitian 20

3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 20

3.2.1. Jenis Data 20

3.3. Populasi dan Sampel.....22

3.3.1. Populasi 22

3.3.2. Sampel 22

3.4. Rancangan Penelitian 22

3.5. Variabel dan Definisi Operasional 23

3.5.1. Variabel 23

3.5.1.1. Variabel Kompensasi Finansial 23

3.5.1.2. Variabel Kinerja Karyawan 24

3.6. Uji Instrumen Penelitian 26

3.6.1. Uji Validitas Instrumen 26

3.6.2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian 27

3.7. Teknik Analisis Data.....28

3.7.1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....28

3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi (r).....28

3.7.3. Koefisien Determinasi (R).....29

3.7.4. Uji Hipotesis.....29

3.7.5 Uji t 29

BAB IV 31

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 31

4.1. Gambaran Umum Tentang Objek Penelitian 31

4.1.1 Sejarah Umum PT. Perkebunan Minanga Ogan 31

4.1.2. Struktur Organisasi 32

4.2. Hasil Penelitian.....33

4.2.1. Deskripsi Profil Responden 33

4.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 33

4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....33

4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...34

4.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....35

4.2.2. Uji Instrumen Penelitian.....35

4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian 35

4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian 37

4.2.3. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....38

4.2.3.1. Deskripsi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X) 38

4.2.3.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....41

4.2.4. Hasil Teknik Analisis Data 46

4.2.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....46

4.2.4.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R2).48

4.2.5. Hasil Uji Hipotesis 49

4.2.5.1. Hasil Uji t 49

4.2.6. Pengujian Hipotesis.....50

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian 50

BAB V.....53

KESIMPULAN DAN SARAN 53

5.1. Kesimpulan 53

5.2. Saran 53

DAFTAR PUSTAKA.....54

LAMPIRAN.....56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan 4
PT. Perkebunan Minanga Ogan

Tabel 1.2 Daftar Kompensasi Finansial Karyawan.....5
PT. Perkebunan Minanga Ogan

Tabel 1.3 Daftar Jumlah Absen Karyawan.....6
PT. Perkebunan Minanga Ogan 2018

Tabel 1.4 Daftar Target dan Realisasi Pencapaian Produksi 7
PT. Perkebunan Minanga Ogan 2018

Tabel 3.1 Kisi kisi Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi Finansial 24

Tabel 3.2 Kisi kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan.....25

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....29

Tabel 4.1Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 33

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....34

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 34

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja 35

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial.....36

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 37

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel Penelitian 38

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap
Kompensasi finansial.....39

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap kinerja karyawan.....41

Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana 47

Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi 48

Tabel 4.12 Hasil Perhitugan koefisien korelasi (r) dan Koefisien Determinasi
(R2).....49

Tabel 4.13 Hasil Uji t 50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 19

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 32

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Di era globalisasi sekarang banyak perusahaan telah mencari atau membutuhkan karyawan yang berkualitas, kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Sumber daya manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi. Pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Hasibunan (2000:150) yang bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan aspek vital yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan atau entitas usaha. Di era persaingan global, kesejahteran karyawan merupakan hal mutlak yang menjadi tanggung jawab perusahaan. Perusahaan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawannya, dan perusahaan juga harus memberikan umpan balik atas kinerja karyawan. Salah satu umpan balik yang harus diberikan kepada karyawan adalah pemberian kompensasi, agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu organisasi tidak lepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya.Salah satu tujuan utama seseorang bekerja pada suatu organisasi adalah adanya kompensasi.Dengan kompensasi yang diterimanya, karyawan ingin memenuhi kebutuhan secara maksimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya setiap organisasi harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat terpenuhi, maka karyawan dapat berpindah ke organisasi lain yang memberikan kompensasi yang lebih besar.

Kompensasi yang berwujud finansial kemudian menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial ini masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.Akhirnya timbul persepsi bahwa besarnya kompensasi adalah lebih dari sekedar uang dalam jumlah tertentu yang dapat dibelanjakan untuk membeli sejumlah barang atau jasa, melainkan imbalan finansial dapat berarti kehormatan sosial.

Menurut Rivai (2004:359) “Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif.

Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan diharapkan bahwa karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan karyawan. Adapun kinerja menurut Mangkunegara, (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kompensasi dan kinerja karyawan merupakan dua faktor yang berkaitan karena pemberian kompensasi akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan dimana dia bekerja. Kompensasi tersebut harus mempunyai keadilan yang menjadi pertimbangan dalam menentukan pembagian kompensasi kepada karyawan tersebut.

Hubungan yang terjadi antara pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja dimana karyawan dituntut untuk bekerja secara terus menerus demi keberhasilan tujuan perusahaan, Perusahaan mengharapkan keberadaan karyawan terus menerus bekerja seiring dengan tujuan perusahaan, dengan pemberian kompensasi yang baik maka akan menimbulkan proses kenyamanan kerja dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di PT. Perkebunan Minanga Ogan yang terletak di wilayah kecamatan Lubuk Batang kabupaten Ogan Komering Ulu. Perusahaan ini sebagai perusahaan perkebunan sawit di Sumatera Selatan.

Berikut data jumlah karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan pada tahun 2018:

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan

PT. Perkebunan Minanga Ogan

NO	URAIAN / JABATAN	JUMLAH KARYAWAN
1.	Krani Panen	5
2.	Mandor Perawatan	3
3.	Mekanik	4
4.	Krani traksi	4
5.	Pembantu Mekanik	5
6.	Operator Operasi	4
7.	Pembantu operasi	5
8.	Sopir	4
TOTAL		**34**

Sumber : PT. Perkebunan Minanga Ogan 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui PT. Perkebunan minanga ogan 2018 Terdapat 34 pegawai di bagian Produksi lapangan yakni terdiri dari 5 orang krani panen, 3 orang Mandor Perawatan, 4 orang mekanik, 4 orang krani traksi, 5 orang Pembantu Mekanik, 5 orang Operator Operasi 5 orang Pembantu Operasi, 4 orang Supir.

Pada Tabel 1.2 Data Gaji Karyawan Tahun PT. Perkebunan Minanga Ogan, pada karyawan krani panen, mandor perawatan, mekanik, krani traksi, pembantu mekanik, operator operasi, pembantu operasi, sopir upah yang diterima setiap bulannya sesuai dengan range upah di atas dan ditentukan oleh head office.

Tabel 1.2 Daftar Kompensasi Finansial Karyawan

PT. Perkebunan Minanga Ogan

NO	Uraian / Jabatan	Status	Upah/Hari	Insentif/Hari
1.	Krani Panen	KHL	96.000	45.000
2.	Mandor Perawatan	KHL	96.000	45.000
3.	Mekanik	KHL	96.000	45.000
4.	Krani traksi	KHL	96.000	45.000
5.	Pembantu Mekanik	KHL	96.000	45.000
6.	Operator Operasi	KHL	96.000	45.000
7.	Pembantu Operasi	KHL	96.000	45.000
8.	Sopir	KHL	96.000	45.000

Sumber : PT. Perkebunan Minanga Ogan 2019

Melalui hasil observasi dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh penulis pada saat pra penelitian menemukan bahwa Kompensasi Finansial yang di terapkan di PT. Perkebunan Minanga Ogan terlihat kurang baik. Menurut dari sumber artikel koran Radar Sriwijaya yang dikutip penulis bahwa pihak perusahaan belum bisa menyanggupi beberapa tuntutan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan PT. Perkebunan minanga Ogan melakukan

mogok kerja dan unjuk rasa puluhan karyawan lantaran pemimpin di PT. Perkebunan Minanga Ogan belum dapat memenuhi kebutuhan serta keinginan dari karyawan.

Tabel 1.3 Daftar Jumlah absen Karyawan

PT. Perkebunan Minanga Ogan 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Total			Persentase Kehadiran (%)
				HK Efektif	HK Kerja	HK Absen	
1	Januari	34	26	884	728	156	82%
2	Februari	34	23	782	782	-	100%
3	Maret	34	25	850	719	131	84%
4	April	34	24	816	637	179	78%
5	Mei	34	24	816	816	-	100%
6	Juni	34	19	646	317	329	49%
7	Juli	34	26	884	753	131	85%
8	Agustus	34	25	850	684	166	80%
9	September	34	24	816	649	167	79%
10	Oktober	34	26	918	780	138	84%
11	November	34	26	884	690	194	78%
12	Desember	34	25	850	480	370	56%
	Total		**294**	**9,996**	**8,035**		

Sumber : PT. Perkebunan Minanga Ogan 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan pada tahun 2018 dapat kita lihat bahwa persentase tingkat kehadiran karyawan tidak Stabil. Hal ini dapat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan. Tentunya perusahaan tidak menginginkan hal tersebut. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan mengenai kinerja karyawan dan kompensasi finansial yang sesuai dengan pekerjaan agar tidak terjadinya tingkat absensi yang tinggi.

Tabel 1.4 Daftar Target dam Realisasi Pencapaian Produksi

PT. Perkebunan Minanga Ogan 2019

Bulan	Target (KG)	Realisasi (KG)	Persentase Keberhasilan
Januari	8.167.190	11.176.830	136 %
Februari	6.322.000	8.417.120	133 %
Maret	6.359.180	7.952.820	125 %
April	6.870.330	6.803.810	99 %
Mei	8.312.510	8.384.080	101 %
Juni	8.576.140	5.792.950	67 %
Juli	8.325.690	7.141.590	85 %
Agustus	10.202.200	9.336.430	91 %
September	13.468.990	10.481.940	77 %
Oktober	15.713.610	12.387.190	78 %
November	14.125.110	10.115.100	71 %
Desember	12.618.890	1.764.880	13 %
Total	**119.061.840**	**99,754,740**	**83%**

Sumber : PT. Perkebunan Minanga Ogan 2019

Pada Tabel 1.4 di atas data target, realisasi, dan persentase pencapaian target produksi pada tahun 2018 di PT. Perkebunan Minanga Ogan. Pada setiap bulannya dapat kita lihat bahwa lebih sering mengalami penurunan atau tidak tercapainya target yang ditentukan oleh perusahaan ,hanya empat bulan pencapaian realisasi produksi yang melebihi 100 %. Sedangkan bulan-bulan setelahnya tidak pernah mencapai realisasi dari target yang ditentukan dan yang terparah pada bulan desember mengalami penurunan yang sangat drastis dari bulan sebelumnya yang hanya mencapai realiasi sebesar 13%, hal ini disebabkan karena masalah yang sama sesuai dengan artikel yang dikutip penulis diatas, karyawan melakukan demo mogok kerja dan unjuk rasa.

PT. Minanga Ogan mengalami suatu masalah yang sedang dialami yaitu upah yang didapat oleh karyawan tidak sesuai dengan UMK Baturaja dan pada tahun 2018 melakukan mogok kerja dan unjuk rasa puluhan karyawan lantaran pemimpin di PT. Perkebunan Minanga Ogan (Kebun Inti) belum mengeluarkan balas jasa kepada karyawan selama beberapa bulan di tahun 2018.

Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan kurang baik. Ini disebabkan kurangnya pemberian balas jasa atas kerja yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memahami apa yang menjadi kebutuhan serta keinginan karyawan dengan memberikan kompensasi atau balas jasa yang tinggi sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih baik.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis memilih untuk melakukan penelitian mengenai kompenasi finansial di PT. Perkebunan Minanga Ogan dengan judul : **"Pengaruh Kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Minanga Ogan".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan adalah : “Bagaimana pengaruh Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Minanga Ogan”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah : “Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Minanga Ogan”.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dan menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam hubungannya dengan peningkatan Kompensasi Finansial di PT. Perkebunan Minanga Ogan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan PT. Perkebunan Minanga Ogan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan agar lebih baik dalam melakukan suatu tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada poltekkes kemenkes Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, *3*(1), 1–11.

Bekti, S., Kustiyah, E., & Widayati, R. (2019). *Pengaruha Kompensasia Finansial, Masa Kerja, Danamotivasia Kerjaa Terhadapa Kinerjaa Karyawana Dia Pt. So Good Food Unit Uht Boyolali*. *7*(1).

Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin, Y. (2017). *Pengaruh etika kerja , motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan The influence of work ethics , work motivation and financial compensation on employee performance*. *14*(1), 1–5.

Hamid, D., Suseno, E. S., & Ruhana, E. (2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember)*. *8*(2), 1–6.

Hati, S. W., & Brahmana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat Pt. Citra Buana Prakarsa. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, *4*(2), 114. https://doi.org/10.35314/inovbiz.v4i2.75

Ircham, A. A., & Mansur, M. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *13*(1), 12–23. https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Musyafi, R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang).

Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, *25*(2), 149–157.

Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2005). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom),*. *14*(2), 26–42.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Tien. (2012). *Kajian Pustaka Tentang Kinerja*. 12–40.

Yuli Ermawati, & Amboningtyas, D. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi,Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada Pt Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Tahun*, *63*(9), 1–7. https://doi.org/10.7498/aps.63.094206