

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
VII SUNGAI NIRU DESA JEMENANG**



SKRIPSI

NAMA : JESSYCHA SENY AGNESTHY

NIM : 212017255

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2021

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
VII SUNGAI NIRU DESA JEMENANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



NAMA : JESSYCHA SENY AGNESTHY

NIM : 212017255

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawan ini :

Nama : Jessycha Seny Agnesthy

Nim 212017255

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul : Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Desa Jemenang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik setara 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing,
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftarpustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, makasaya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karenakaryainisanksilainyasesuaidengannormayangberlakudiperguruan tinggi ini.

Palembang, 20 November 2020



Jessycha Seny Agnesthy

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Desa Jemenang**

Nama : Jessycha Seny.Agnesthy
NIM : 212017255
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

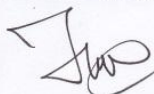
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 4 Agustus 2021

Pembimbing I



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si
NIDN : 0229057501

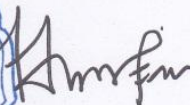
Pembimbing II,



Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M
NIDN 0215117901

Mengetahui, Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

**“Sukses adalah guru yang buruk, Sukses menggoda orang yang tekun
kedalam pemikiran bahwa mereka tidak dapat gagal”**

**“Jangan tuntutan Tuhan mu karena tertundanya keinginanmu. Tapi tuntutan
dirimu karena menunda adabmu kepada ALLAH”**

(Penulis)

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada :

- ❖ Ayah Ku Tercinta Amin Nurrahman dan Mama Ku
Tercinta Wedia Heryanti**
- ❖ Keluarga Besarku terutama Nenekku Maisiyah yang
telah mendoakan**
- ❖ Pembimbing Skripsi Ibu Dr. Hj. Zaleha
Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Ahmad Adi
Arifai, S.E.,MM**
- ❖ Sahabat-Sahabat Ku Tiwi Agustin Pubianti dan
Nopen Ariyanti Yang Telah Banyak Membantuku**
- ❖ Sahabat-Sahabat saya di luar sana yang tidak bisa
saya sebutkan satu persatu.**

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahrabbi'l'amin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Desa Jemenang”**. dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda ku (Amin Nurrahman) dan Ibunda ku (Wedia Heryanti) yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang yang paling baik didunia serta keluarga besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak

terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra.S.Pd.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku dosen pembimbing lapangan (20). KKN. A-55
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Terimakasih kepada Alm. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si dan Bapak Gumar Herudiansya, S.E., M.M yang telah menelaah dan membimbing dalam penyusunan proposal skripsi.
8. Ayah ku tercinta Amin Nurrahman dan Mama ku tercinta Wedia Heryanti yang tak henti-hetinya medoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima Kasih untuk pembimbing Akademik Bapak Ahmad Adi Arifai. S.E.,MM

10. Terima Kasih untuk sahabat terbaik saya Tiwi Agustin Pubianti dan Nopen Ariyanti yang telah banyak membantu

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, 26 Agustus 2021

Jessycha Seny Agnesthy

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Motto Dan Persembahan	iv
Halaman Prakarta	v
Halaman Daftar Isi	viii
Halaman Daftar Tabel.....	xi
Halaman Daftar Gambar	xiii
Halaman Daftar Lampiran	xiv
Abstrak.....	xv
Abstract.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Pemikiran.....	32
D. Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasional Variabel.....	35
D. Populasi Dan Sampling.....	36
E. Data Yang Diperlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	39

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	48
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
2. Visi, Misi serta Tujuan Perusahaan.....	49
3. Hasil Uji Validitas.....	50
4. Hasil Uji Reabilitas.....	51
5. Karakteristik Responden.....	52
6. Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	55
7. Hasil Jawaban Responden Tentang Pemberian Kompensasi.....	57
8. Hasil Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi.....	59
9. Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
10. Hasil Uji F.....	62
11. Hasil Uji T.....	63
12. Hasil Uji Determinasi Koefisien.....	64
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 74

B. Saran..... 75

DAFTAR PUSTAKA 77

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel.....	5
Tabel Data Operasional Variabel	35
Tabel Data Kerangka Sampel.....	37
Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel Hasil Uji Validitas Pemberian Kompensasi (X1)	51
Tabel Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2).....	51
Tabel Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Jenis kelamin	53
Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel Jawaban Responden Variabel kompensasi (X1).....	58
Tabel Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)	60
Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda	62
Tabel Hasil Uji F	64
Tabel Hasil Uji T	65
Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

\

DAFTAR GAMBAR

Gambar Model Kerangka Pemikiran 32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	79
Lampiran 2 Kuesioner.....	80
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reabilitas.....	82
Lampiran 4 Uji Regresi Linier Berganda.....	83
Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden	85
Lampiran 6 Tabel F.....	96
Lampiran 7 Tabel T	98
Lampiran 8 Tabel R	99
Lampiran 9 Hasil Jawaban Responden	86

ABSTRAK

Jessycha Seny Agnesthy/212017255/2021/Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Desa Jemenang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah Pemberian kompensasi dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Desa Jemenang, baik secara bersama-sama maupun parsial. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 responden. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan ada pengaruh positif pemberian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Desa Jemenang. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama, menunjukkan nilai $F_{hitung} 112,016 > F_{tabel} 2,41$ artinya ada pengaruh signifikan pemberian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,019$ (Pemberian Kompensasi), $t_{hitung} 5,755$ (budaya organisasi) $> t_{tabel} 1,675$, artinya ada pengaruh positif pemberian kompensasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Desa Jemenang. Hasil uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel pemberian kompensasi dan budaya organisasi mampu menyebabkan perubahan sebesar 80,7% terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pemberian Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

Jessycha Seny Agnesthy/212017255/2021/The Effects of Compensation and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru , Jemenang Village

The formulation of the problem in this study was there any compensation and organizational culture on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Jemenang Village, either jointly or partially. The type of research in this study was associative. The sample in this study amounted to 54 respondents. The data used primary data, with data collection techniques used questionnaires. The analysis technique was multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effect of compensation and organizational culture on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Jemenang Village. The results of the joint hypothesis test showed that the value of $F_{count} 112,016 > F_{table} 2.41$ meant that there was a significant effect of compensation and organizational culture on employee performance. The results of the partial hypothesis test showed a t_{count} of 3,019 (Compensation), t_{count} of 5.755 (organizational culture) $>$ t_{table} of 1.675, it meant that there was a positive effect of compensation and organizational culture partially on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Jemenang Village. The results of the coefficient of determination test that showed the contribution caused by the variable of compensation and organizational culture could cause a change of 80.7% on employee performance.

Keywords: Compensation, Organizational Culture and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1) Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian di lingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus dijaga sebaik mungkin. Sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Bintoro dan Daryanto (2017:15).

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor pendukung perusahaan yang harus di perhatikan dengan baik agar kinerja karyawan dalam perusahaan tidak terganggu. Sumber daya manusia dalam perusaan memiliki peranan penting dalam proses berkembangnya suatu perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan dapat berkembang dengan

pesat.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, pengadaan efektif. Kompensasi terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan juga merupakan faktor penting suatu perusahaan perlu di pelihara agar kinerja organisasi dapat meningkat dan terjaga dengan baik Pandi afandi (2018:191).

Kompensasi terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Hal ini perlu di perhatikan karena budaya organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di perusahaan.

Budaya organisasi adalah kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenan dengan aturan, normadan nilai yang membentuk sikap dan perilaku para pegawai (Qolquitt, 2009, p. 546). Budaya organisasi merupakan norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam suatu perusahaan yang berpengaruh pada kinerja karyawan setiap anggota organisasi. Dengan memahami norma dan kebiasaan organisasi, karyawan akan menerapkan pada kebiasaan mereka setiap hari dan akan terbentuk suatu budaya organisasi yang baik.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika menurut Afandi (2018:83). Beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

PTPN VII Sungai Niru Desa Jemenang merupakan badan usaha Milik Negara (BUMN) dibidang agribisnis perkebunan yang pembentukannya merupakan konsolidasi dari PTP X, PTP XXX I. Proyek pengembangan PTP XI dikabupaten Lahat dan proyek pengembangan PTP XXIII di Provinsi Bengkulu. PTPN VII Sungai Niru Desa Jemenang di dirikan berdasarkan peraturan pemerintah RI No. 12 tahun 1996 tanggal 14 februari 1996,wilayah kerja PTPN VII meliputi 3 provinsi yang terdiri dari beberapa unit usaha yaitu : 10 unit usaha provinsi Lampung, 13 unit usaha di provinsi Sumatera Selatan dan 3 unit uasa di provinsi Bengkulu. Pada saat ini telah terbentuk wilayah Distrik yakni : Distrik Banyuasin, Distrik Muara Enim, dan Distrik Bengkulu. PTPN VII Sungai niru II.A terletak disebeah barat laut dari kota Palembang dengan jarak \pm 130Km, berada di

Kecamatan Rambang Niru, Kabupaten Muara Enim, dan Kota Prabumulih Propinsi Sumatera Selatan jenis tanah di daerah ini adalah Podzolik Merah Kuning dengan tinggi dari permukaan laut \pm 26 m, Curah hujan rata-rata 2.500-3000 mm pertahun. Pembangunan PTPNV II Sungai Niru II di Kabupaten Muara Enim seluas 12.000 Ha Kebun Plasma Kelapa Sawit yang terdiri dari lahan khusus II.A Sungai Niru dan lahan khusus II.B Sungai Lengi Plasma. Pembangunan lahan khusus II.A Sungai Niru seluas 6.210 Ha kebun Plasma atau 3.105 Kepala Keluarga (KK) terdiri dari 13 Unit Pemukiman Transmigrasi (UPT) dengan perbandingan petani peserta swakarsa 1.489KK(48%) dan petani peserta lokal 1.616 KK (52%), setiap KK mendapat lahan pokok kelapa sawit seluas 2 Ha, 1 unit rumah dan lahan pekarangan seluas 0,25Ha. PTPN VII Sungai Niru Desa Jemenang saat ini sudah menambah pasar Produk PTPN Internasional antaralain: Malaysia, Pakistan, TimurTengah, Eropa, Rusiadan negara lainnya. Selain itu untuk memenuhi komsumsi lokal telah di produksi teh celup baik di produksi sendiri maupun kerja sama dengan pihak lain. Produk yang di hasilkan PTPN VII Sungai Niru adalah Kelapa Sawit. Dimana kelapa sawit ini diolah menjadi Minyak Sayur atau biasanya sering kita sebut dengan Minyak Makan yang sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari.

Kapasitas pabrik 30 Ton TBS/Jam dapat di tingkatkan menjadi 60 Ton TBS/Jam. Pada PTPN VII Sungai Niru Desa Jemenang, uji coba pabrik dilakukan hampir setiap bulan. Untuk trial runnya dilakukan selama 2 (Dua) minggu atau dapat di katakan dari tanggal 11 Mei sampai dengan tanggal 14

Mei 2010. Sedangkan untuk masa pengolahan penuhnya dilakukan pada tanggal 14 Mei sampai dengan sekarang, dan perusahaan ini juga sering melakukan komisi yang dilakukan pada tanggal 22 September sampai dengan tanggal 26 September 2010.

PTPNVII Sungai Niru adalah sebuah perusahaan yang didirikan bertujuan untuk menjalankan usaha dalam bidang pemurnian kelapa sawit menjadi minyak sayur. Pada 3 tahun terakhir perusahaan mengalami ketidakstabilan hasil produksi, hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Produksi Kelapa Sawit

PTPN VII SUNGAI NIRU			
TAHUN	TARGET PRODUKSI	REALISASI	TARGET BELUM
	(TON)	(TON)	TERCAPAI (%)
2015	10.120.000	3.104.868	31%
2016	9.000.000	4.791.580	53%
2017	12.540.000	2.290.290	18%
2018	112.998.000	46.862.030	41%
2019	133.010.033	15.294.910	11%

Sumber: PTPN VII Sungai Niru, 2020

Berdasarkan tabel I.I terlihat bahwa target dan realisasi selama 5 tahun terakhir mengalami ketidakstabilan. Pada tahun 2017 jumlah hasil olahan sawit dari Produksi Pabrik Kelapa Sawit PTPN VII Sungai Niru

Desa Jemenang ini adalah sebesar 2.290.290 ton, sedangkan target olahannya 12.540.000 ton. Pada tahun 2018, jumlah hasil produksi Pabrik Kelapa Sawit PTPN VII Sungai Niru Desa Jemenang adalah sebesar 46.862.030 ton dan tidak mencapai hasil yang ditargetkan. Sedangkan pada tahun 2019 tingkat produksi adalah sebesar 15.294.910 dan target olahannya 133.010.033. Produktivitas karyawan tidak mengalami peningkatan yang signifikan akan tetapi mengalami penurunan dalam pencapaian target olahannya. Kondisi ini tentu saja dapat merugikan perusahaan, salah satunya tidak dapat mencapai target yang ditetapkan serta dapat menimbulkan konflik internal perusahaan. meningkatkan target yang ditetapkan, Para karyawan harus semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan pemasaran yang lebih luas.

Kinerja yang dimiliki karyawan harus tinggi agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal, untuk itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dipelihara agar kinerja organisasi dapat meningkat dan terjaga dengan baik. Pemeliharaan dengan pemberian kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan faktor penting yang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perlu juga diperhatikan budaya organisasi seperti pencemaran limbah terlalu dekat sehingga menimbulkan bau yang tidak enak dan membuat ketidaknyamanan kinerja karyawan. PTPN VII ini sering mengalami kerusakan mesin penggiling, akhirnya menyebabkan terhambatnya proses produksi kelapasawit.

Berdasarkan uraian diatas dan dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul berjudul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru”**.

1) Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pemberian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Desa Jemenang?
2. Adakah pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Desa Jemenang?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Desa Jemenang?

2) Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru DesaJemenang.
2. Untuk mengetahui pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Desa Jemenang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru DesaJemenang.

3) Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori kompensasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dan penerapan di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan pentingnya kompensasi, budaya organisasi serta kinerja karyawan yang mendukung agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini di harapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Erick Putra Wijaya (2018).” *Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Semangat Baru Jaya*”. Jurnal ekonomi.
- EdrickLeonardo(2015).”*Pengaruhpemberiankompensasi danbudayaorganisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanita*”. Jurnal ekonomi.
- Sofia Renita (2019).” *Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.*” E-jurnal.
- Bintoro dan Daryanto (2017:15). *Manajemen sumber daya manusia* . yogyakarta: Gava Medis.
- Pandi Afandi (2018:191). *Kompensasi* . yogyakarta, DEEPUBLISH.
- Qoloquitt, 2019, p . 546 *Organizational behavior improving performance and commitement in the workplace*, International Edition McGraw-Hill. New York
- Afandy 2018 *kinerja, teori konsep dan indikator*. Riau.
- Sugiyono (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Edy sutrisno,2016.*Manajemensumberdayamanusia*.Cetakanke8jakarta: prenanda media group.
- Edy susanto, 2015. *Budaya organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:Rajawalipers.

Robbins (2015), *Perilaku Organisasi, selemba empat, Jakarta.*

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen /Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta

Wibowo, 2015. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat,* Rajawali Pers, Jakarta.

Husein, Umar. (2020). *Metodelogi Penelitian, Jakarta:* PT. Gramedia Pustaka Utama.