

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan, guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia mutlak diperlukan sebagai instrument penting dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuan.¹

Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

¹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama,2006),hlm.102.

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.² Upaya- upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Samora Usaha Jaya adalah perusahaan yang bergerak didalam bidang perkebunan kelapa sawit yang merupakan penghasil minyak yang dapat di andalkan, karena minyak yang dihasilkan memiliki keunggulan jika di bandingkan dengan minyak hasil olahan lainnya. Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu jenis perekonomian yang penting. Dikatakan penting karena akan memajukan pembangunan serta pertumbuhan ekonomi masyarakat.

Kompensasi bila dirancang secara benar untuk keberhasilan karyawan yang kerjanya tidak puas karena kompensasinya belum sesuai dengan upah minimum sehingga karyawan kurang semangat untuk bekerja . Oleh sebab itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai maka dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

²Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2007),hlm.130.

Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan juga perlu diperhatikan, perusahaan belum menyediakan alat-alat yang dibutuhkan karyawan sebagai asset perusahaan yang memberikan tenaga, bakat dan hal ini, lingkungan kerja sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, karena lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan psikis yang diterima karyawan saat menjalankan tugasnya. Maka untuk itu lingkungan kerja yang kondusif perlu di wujudkan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancer dan kinerjanya meningkat. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan .

Loyalitas karyawan masih saja banyak tidak percaya diri terhadap rasa cinta dan tanggung jawab terhadap perusahaan .Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan dalam bekerja sehingga membuat turunnya kinerja karyawan.

Kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu, positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.³ Dengan demikian dalam meningkatkan kinerja

³Ike kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: CV Andi Afset,2007),hlm.142

karyawan PT. Samora Usaha jaya dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Kepuasan Kerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh dengan cara melalui kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, loyalitas dan kepuasan kerja. Melalui proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, loyalitas dan kepuasan kerja pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁴

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik adalah salah satu hal sangat penting bagi organisasi maupun karyawan, apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran dan tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

⁴T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPPF, 2008), hlm.78.

Sehubungan dengan itu, di dalam beberapa literature kompensasi sering diistilahkan dengan upah.⁵

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1

Research Gap Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Fitria Febriana 2. Nuraini Firmandari
	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Nurul Hidayah 2. Rojikin

Selain pemberian kompensasi, Lingkungan Kerja didalam suatu perusahaan tidak kalah penting untuk diperhatikan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sehingga kenyamanan tempat dimana karyawan bekerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan. Lingkungan kerja yaitu

⁵Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.44.

sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh karyawan, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai perkelompok.⁶

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2

Research Gap Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Melyana Anggela 2. Nadiya Lifa Ningrum
	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan	1. Aji Tri Budianto 2. Bambang Swasto

Selain itu, agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin kerja jujur dalam bekerja. Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan

⁶Sudarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju,2007),hlm.124.

mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.⁷

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3

Research gap pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara loyalitas terhadap kinerja karyawan	1. Rowen 2. Fitri Afriani
	Tidak terdapat pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja karyawan	1. Andi Tri Haryono 2. Maria Magdalena

Selanjutnya, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja dalam bekerja. Karena kepuasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

⁷Poerwopoespito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2014),hlm.93.

Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan ini terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.⁸

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan bahwatidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.4

***Research gap* pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Agus Tunggal Saputra 2. Novita Marlia
	Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Irhamatul Jariyati 2. Garry Surya Changgriawan

Dari latar belakang permasalahan di atas penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian. **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samora Usaha Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan”**

B. Rumusan Masalah

⁸Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media,2009),hlm.73.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samora Usaha Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samora Usaha Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan?
3. Bagaimana Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samora Usaha Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan?
4. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samora Usaha Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan?
5. Bagaimana Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samora Usaha Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja pada PT. Samora Usaha Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

2. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samora Usaha Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Samora Usaha Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samora Usaha Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan.
5. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samora Usaha Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi perusahaan lokasi penelitian dalam pengambilan keputusan terkait masalah menetapkan kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas dan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Memberikan referensi tambahan bagi keustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Penulis

Memberi manfaat berupa pemahaman mendalam mengenai factor yang mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan serta memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di Program Studi Ekonomi Islam.

E. Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan untuk memfokuskan pada masalah yang akan diteliti, hanya sebatas menganalisa Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samora Usaha Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

F. Sistematika Penelitian

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang

baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika penyusunan skripsi tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab satu menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kontribusi penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab dua ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab tiga menjelaskan profil perusahaan, setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat ini terdiri dari gambaran obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab lima menguraikan kesimpulan dan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan batasan mengenai saran-saran apa yang dapat diimplementasikan sebagai kegunaan penelitian untuk pihak terkait.