

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Diera globalisasi saat ini, perkembangan ekonomi semakin pesat yang mengharuskan perusahaan mampu mengembangkan potensi yang ada untuk berinovasi terutama pada bidang sumber daya manusia. Hal ini ditunjukkan pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat sekarang ini yang semakin canggih dan dengan perkembangan ini tidak dibatasi lagi dengan metode tradisional yang begitu lambat. Perubahan yang terjadi pada era globalisasi saat ini tentu dibutuhkan oleh banyak orang untuk selalu berfikir maju, cerdas, inovasi dan mampu mengeluarkan karya-karya baru sesuai dengan perkembangan yang ada di era globalisasi saat sekarang ini.

Sumber daya manusia mempunyai pendekatan strategic serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja baik secara individu maupun tim dalam rangka mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasilnya suatu perusahaan. Serta dalam menghadapi era global saat sekarang ini sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan, karena perkembangan ekonomi yang semakin pesat mengharuskan perusahaan mampu mengembangkan segala potensi

yang ada untuk berinovasi terutama dalam bidang sumber daya manusia. Serta PT. Batanghari Barisan juga ikut andil dalam perkembangan sumber daya manusia pada saat sekarang ini karena PT. Batanghari Barisan berperan dalam kemajuan suatu bangsa sebab berperan dalam mengolah sumber daya yang ada seperti memproduksi sekaligus eksportir bahan baku karet mentah di Padang Sumatera Barat. Hasil olahan karet mentah itu berupa crumb rubber yang berguna untuk keperluan manusia seperti bahan baku pabrik ban, karpet, karet, sol sepatu karet, campuran aspal untuk mengurangi keretakan dan menambah daya tahan pada jalan raya/tol serta banyak kegunaan dari crumb rubber yang lainnya.

Mengingat peran PT. Batanghari barisan yang sangat penting dalam kemajuan suatu bangsa ini, maka karyawan juga harus mengembangkan potensi yang dimilikinya karena karyawan berperan penting bagi perusahaan terhadap tingkat resiko operasionalnya, tanpa peran karyawan suatu perusahaan tidak akan mampu menjalankan operasionalnya dengan baik, sebab karyawan merupakan penggerak dan penentu jalanya suatu perusahaan. Untuk memajukan perusahaan karyawan haruslah meningkatkan kinerjanya supaya tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Menurut (Karlinda et al., 2022) kinerja karyawan merupakan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dari input menjadi output selain itu kinerja karyawan dapat diukur melalui kehadiran, tentang seberapa sering karyawan masuk pada jam kerja yang telah ditentukan. Sedangkan Menurut (Febriansyah, 2021) kinerja itu suatu hasil kerja yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (WOLOR et al., 2020) "*Employee performance is the result of work related to success and failure in an organization*". Artinya, Kinerja merupakan hasil kerja yang berkaitan dengan keberhasilan dan kegagalan dalam suatu organisasi. dan menurut (Basuki & Saputra, 2017) kinerja adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Dari penjelasan diatas kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan untuk mencapai targetnya. Kinerja yang baik akan membuat perusahaan berjalan dengan baik dan sebagai balasan dari kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan perusahaan dapat memberikan apresiasi sebagai balasan dari hasil kerjanya. Berikut ini adalah data analisa kinerja karyawan PT.Batanghari Barisan pada periode tahun periode juli-desember 2021 dan januari-juni 2022.

**Tabel 1.1**  
**Analisa data kinerja karyawan PT.Batanghari Barisan pada periode juli-  
 desember 2021 dan januari-juni 2022**

No	Bagian	Tahun 2021	Tahun 2022	Keterangan
1.	Keuangan/kantor	83,52	83,52	-
2.	Adm ekspor	83,93	83,90	Menurun
3.	Produksi	84,78	84,65	Menurun
4.	Pengawas atau mandor	84,36	84,39	Meningkat
5	Gudang bahan penolong	83,94	83,81	Menurun
6	Pembelian	83,46	83,50	Meningkat
7	Kontaminasi bahan baku	82,73	82,64	Menurun
8	Gudang produk jadi	83,41	83,32	Menurun
9	Gilingan	83,21	83,26	Meningkat
10	Lingkungan hidup	83,72	83,74	Meningkat

*Sumber : kabag personalia PT.Batanghari Barisan*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa bahwa fenomena kinerja karyawan yang terjadi pada PT.Batanghari Barisan pada periode juli-desember 2021 dan januari-juni 2022 memiliki hasil kinerja karyawan menurun pada bagian adm ekspor yaitu dengan rata-rata 83,93 tahun 2021 menjadi 83,90 tahun 2022, bagian produksi juga mengalami penurunan yaitu dari rata-rata 84,78 tahun 2021 menjadi 84,65 tahun 2022, dan pada bagian pengawas atau mandor mengalami peningkatan dari 84,36 tahun 2021 menjadi 84,39 tahun 2022, dan mengalami penurunan kinerja pada bagian gudang bahan penolong yaitu dari 83,94 tahun 2021 menjadi 83,81 pada tahun 2022, serta pada bagian pembelian meningkat yaitu dari 83,46 tahun 2021 menjadi 83,50 pada tahun 2022, pada bagian kontaminasi bahan baku juga menurun yang tahun 2021 dengan rata-rata 82,73 menjadi 82,64 pada tahun 2022, serta bagian gudang produk jadi juga menurun yaitu dari 83,41 menjadi 83,32 dan pada bagian gilingan meningkat yaitu dari 83,21 tahun 2021 menjadi 83,26

tahun 2022, serta lingkungan hidup juga meningkat dari rata 83,72 tahun 2021 menjadi 83,74 tahun 2022.

**Tabel 1.2**  
**Tabel Data Absensi Karyawan Tahun 2021 PT. Batanghari Barisan**

No	Bulan	Mangkir (m)	Sakit (s)	Izin (i)	Cuti (c)
1	Januari	4	59	1	-
2	Februari	1	38	-	-
3	Maret	1	20	2	1
4	April	10	38	1	-
5	Mei	7	30	2	1
6	Juni	4	25	1	4
7	Juli	5	29	2	-
8	Agustus	10	23	11	2
9	September	4	14	4	7
10	Oktober	5	34	-	-
11	November	4	28	3	3
12	Desember	3	30	3	8

*Sumber : kabag personalia PT. Batanghari Barisan*

Pada tabel 1.2 menjelaskan bahwa absensi karyawan pada PT. Barisan padang dikategorikan kurang bagus karena masih banyak karyawan yang mangkir dari tugas dan pekerjaannya. Bisa dilihat dari jumlah karyawan yang mangkir yang paling banyak mangkir dari pekerjaannya yaitu pada bulan april dan agustus, yaitu pada bulan april terdapat 10 orang yang mangkir dari tugasnya, 38 orang yang sakit dan 1 orang izin, serta bulan agustus juga ada 10 orang yang mangkir, 23 orang sakit, 11 orang sakit dan 2 orang yang sakit.

Berdasar penjelasan tentang fenomena kinerja karyawan tersebut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya kompensasi. Menurut (Sulaeman, 2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk bekerja atau pengabdian mereka.

Sedangkan (Roza et al., 2019) merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020) mengatakan kompensasi didefinisikan sebagai biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi. Sedangkan menurut (Siregar et al., 2019) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan

Jadi kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balasan dari kerja kerasnya terhadap perusahaan, kompensasi tersebut dapat berupa penghargaan atau uang yang dapat digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan pemimpin harus meninjau terlebih dahulu bagaimana prospek kerja yang telah mereka lakukan, karena seorang pemimpin memiliki tugas mengontrol jalan suatu perusahaan.

Menurut (Astuti & Prayogi, 2018) kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Menurut (Purba & Sudibjo, 2020) kepemimpinan adalah karakteristik pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. dan menurut (WOLOR et al., 2020) "*leadership has tasks and responsibilities where leaders can engage with their staff even though they are not in the same office. They must also be familiar with new technologies to address staff demands and foster relationships among staff members*". Artinya, kepemimpinan memiliki tugas dan tanggung jawab di mana para pemimpin dapat terlibat dengan staf mereka meskipun mereka tidak berada di kantor yang sama. Mereka juga harus terbiasa dengan teknologi baru untuk mengatasi tuntutan staf dan membina hubungan antar anggota staf.

Seorang pemimpin bertugas mengarahkan, memotivasi karyawannya supaya karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dan seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena pemimpin merupakan panutan bagi seluruh karyawannya, tanpa seorang pemimpin karyawan tidak mampu menjalankan perusahaan dengan baik dan juga pemimpin memiliki kontribusi dalam mengambil keputusan atas permasalahan yang ada di suatu perusahaan, jadi seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam kelangsungan perusahaan, serta pemimpin akan selalu mengawasi tugas dan peran karyawannya dalam bekerja supaya tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Menurut (Sausan et al., 2021) loyalitas kerja adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. sedangkan menurut (Aisah & Arjanggi,

2021)loyalitas kerja merupakan keinginan didalam diri karyawan untuk menunjukkan minat pribadi karyawan terhadap keberhasilan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020)loyalitas diartikan sebagai kemauan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi.Menurut (Saputra & Mahaputra, 2022)“*Employee loyalty is the loyalty of an employe to an organization or company which can be seen in his commmitment to give the best effort for the organization or company*”. Artinya, loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan kepada suatu organisasi atau perusahaan yang terlihat dari komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siregar et al., 2019), dengan judul “*The effect of personal characteristics, motivation and compensation on employe performance with loyalty as intervening variabels.*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu karakteristik pribadi, motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila diinterprestasikan melalui variabel loyalitas, maka kedua variabel karakteristik pribadi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, tetapi variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan menurut (Saputra & Mahaputra, 2022) dengan judul “*Effect of job satisfaction, employe*

*loyalty and employe commitment on leadership style (human resource literature study)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan, dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan. Sedangkan menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.” Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain hal dengan hal dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara silmutan kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Hendro, 2018) dengan judul “pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap CV. Karya Gemilang.” Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan CV Karya Gemilang.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian di lingkungan kerja PT.Batanghari Barisan dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LOYALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADAPT.BATANGHARI BARISAN”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih ada karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Masih banyak karyawan yang mangkir dari pekerjaanya.
3. Loyalitas kerja atau kesetian karyawan terhadap perusahaan belum optimal karena kurang bertanggung jawabnya karyawan terhadap perusahaan dan tugas yang diberikan.
4. Menurunnya kinerja karyawan disinyalir disebabkan oleh pemberian gaji yang tidak tepat waktu.
5. Hasil kinerja yang naik turun disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang perhatian.
6. Loyalitas kerja karyawan kurang optimal disinyalir disebabkan oleh pemberian kompensasi/gaji yang kurang memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan.
7. Kepala/pimpinan PT.Batanghari Barisan kurang memiliki ketegasan terhadap karyawan hal ini dapat menghambat kinerja karyawan pada suatu perusahaan.
8. Karyawan PT.Batanghari Barisan masih belum mampu meningkatkan kinerjanya dengan maksimal.
9. Karyawan PT.Batanghari Barisan masih belum menunjukkan sikap kesetian terhadap PT.Batanghari Barisan.
10. Pemimpin PT.Batanghari Barisan kurang mengontrol karyawannya banyak yang mangkir dari tanggung jawabnya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah berdasarkan identifikasi masalah yang ada diatas, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompensasi (X1), kepemimpinan(X2), kinerja karyawan (Y) dan loyalitas kerja sebagai variabel intervening (Z) pada PT.Batanghari Barisan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pada PT.Batanghari Barisan?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas kerja pada PT.Batanghari Barisan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Batanghari Barisan?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Batanghari Barisan?
5. Bagaimana pengaruh loylitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Batanghari Barisan?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas kerja sebagai variabel intervening pada PT.Batanghari Barisan?
7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas kerja sebagai variabel intervening pada PT.Batanghari barisan?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pada PT. Batanghari Barisan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas kerja pada PT. Batanghari Barisan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan.
5. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel intervening pada PT. Batanghari Barisan.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan loyalitas kerja sebagai variabel intervening karyawan pada PT. Batanghari Barisan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi penulis**

Untuk menambah wawasan penulis mengenai hubungan kompensasi secara langsung terhadap loyalitas kerja dan kinerja karyawan, dan pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas kerja dan kinerja karyawan, maupun pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja dan kinerja karyawan.

### **2. Bagi perusahaan**

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan berkaitan dengan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat mencapai target yang diinginkan.

### **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas dengan mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan