

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan salah satu elemen yang sangat penting dan patut untuk mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang pada hakikatnya memegang peranan penting dalam proses operasionalisasi perusahaan. Dalam dunia kerja seperti ini, sering kali komitmen seseorang terhadap suatu organisasi yang menaunginya menjadi isu yang sangat penting. Salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Menurut (Muhtadi et al., 2021) Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kompensasi dan lingkungan kerja diyakini mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi kompensasi dan membaiknya lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT.Megasawindo Perkasa. Implikasi dari penelitian ini, adalah kinerja karyawan harus ditingkatkan, terutama dalam hal; pekerjaan harus sesuai dengan standar, pekerjaan harus mencapai target, kemampuan

dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompensasi harus ditingkatkan, terutama dalam hal tunjangan hari raya. lingkungan kerja harus diperbaiki dalam hal suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

Menurut (Engel, 2018) Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Menurut (Muhtadi et al., 2021) Ada faktor yang loyal diantaranya lingkungan kerja.kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan tempat bekerja yang nyaman,pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun karyawan satu dengan yang lainnya.

Menurut (Vladimir, 2019) Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam kemajuan suatu perusahaan adalah masalah produktifitas. Produktifitas berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya dalam memproduksi *output*.

PT.Megasawindo Perkasa Beralamat di Jl. Muara Bungo - Jambi, Jaya setia, Ps. Muara Bungo, Kabupaten Bungo, Jambi 37211 merupakan perusahaan pengolahan kalapa sawit yang terdapat di daerah Jambi 14,600 ha. semakin berkembang nya zaman, upaya dalam penggunaan kelapa sawit akan semakin berkembang, dan perusahaan kelapa sawit yang ada di Indonesia pun akan terus bertambah.

Table 1.1 PT. Megasawindo Perkasa

NO	Jenis - jenis bonus	Penjelasan
1	Bonus tahunan	Bonus ini biasanya diberikan kepada seluruh karyawan PT megasawindo Perkasa dengan dasar perhitungan kinerja perusahaan tahun sebelumnya. Karena itu, biasanya bonus ini baru akan dibagikan pada tahun berikutnya. Contohnya, bonus tahun 2021 baru akan diterima karyawannya di tahun 2022. Setiap perusahaan memiliki cara menghitung bonus tahunan serta waktu pembayaran yang berbeda-beda. Jumlah besar kecil bonus tahunan bergantung dari laba perusahaan tahun sebelumnya.
2	Bonus ritensi	Bonus retensi dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan yang cakap untuk tetap berada di perusahaan. Dengan menerima bonus retensi, seorang karyawan juga akan dimintai komitmen untuk tidak keluar dari perusahaan PT. Megasawindo Perkasa selama waktu tertentu. Pada saat

		perusahaan mengalami akuisisi, merger, atau hal tidak biasa lainnya, kebijakan bonus ini digunakan oleh perusahaan untuk karyawan-karyawan terbaiknya.
3	Bonus keahlian	Dalam beberapa bidang bisnis, memiliki karyawan yang punya keahlian-keahlian khusus dengan sendirinya berkontribusi positif pada perusahaan PT.Megasawindo Perkasa Contohnya, saat seorang karyawan memperoleh sertifikasi pada bidangnya, perusahaan juga memberikan bonus.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Baiknya penanganan kompensasi terhadap karyawan jika terjadi sesuatu masalah yang menimpa karyawan nya.
2. Baiknya penanganan loyalitas terhadap karyawan jika terjadi sesuatu masalah yang menimpa karyawan nya.
3. Tidak semua karyawan dari PT Megasawindo Perkasa bekerja dengan inisiatif yang tinggi.
4. Masih kurangnya penghargaan terhadap karyawan PT.Megasawindo Perkasa yang memiliki loyalitas tinggi.
5. Masih kurangnya perhatian serta dukungan kerja dari atasan.

6. Tidak semua karyawan PT Megasawindo mendapatkan kenaikan pangkat dalam pekerjaan setiap tahunnya.
7. Kepuasan kerja pegawai belum semua terpenuhi
8. Kurangnya kepedulian serta dukungan dari atasan
9. Tidak semua karyawan mendapatkan upah minimum yang sesuai standar
10. Masih kurangnya rasa kepedulian sesama anggota PT Megasawindo dalam menolong tugas rekan kerja

1.3 Batasan masalah

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan, pada hal-hal yang berkenaan dengan Kompensasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), sebagai variable bebas terhadap Kepuasan Kerja(Y), sebagai variable terikat dengan loyalitas karyawan (Z), sebagai variable intervening pada PT Megasawindo.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

5. Bagaimana pengaruh loyalitas karyawan terhadap Kepuasan Kerja?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui loyalitas karyawan?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui loyalitas karyawan?

1.5 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan tersebut maka untuk membuktikan dan menganalisis tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja/1 terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja/1 terhadap loyalitas karyawan.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap lingkungan kerja melalui loyalitas karyawan sebagai variabel intervening.

7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui loyalitas karyawan sebagai variabel intervening

1.6 Manfaat penelitian

1. Bagi penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam Menganalisa Pengaruh Kompensasi Dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada PT.Megasawindo Perkasa.

2. Bagi perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan PT.Megasawindo yang berkaitan dengan/1Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan Kinerjanya dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan PT Megasawindo.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitan selanjutnya dalam/1menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.