

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan bagian dari aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Hasil kerja karyawan dapat di lihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dapat dilihat pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Indonesia merupakan negara agraris dengan kekayaan alam yang luar biasa salah satunya yaitu kekayaan alam dalam bidang sektor pertanian yang memiliki peranan penting dari seluruh perekonomian nasional. melimpahnya kekayaan alam Indonesia menjadi sektor pertanian sebagai sektor unggul dan potensial untuk dikembangkan. salah satu komoditi yang dapat meningkatkan pertanian yaitu kelapa sawit. Kelapa sawit merupakan salah satu tanaman perkembunan yang memiliki peranan yang tidak kalah penting bagi sub sektor perkebunan. pengembangan kelapa sawit ini antara lain banyak memberikan manfaat dan peningkatan pendapatan petani dan juga meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta masyarakat menyediakan bahan baku industri pengolahan yang

menciptakan nilai tambah di dalam negri dan ekspor minyak kelapa sawit yang menghasilkan defisa.

Industrialisasi adalah suatu proses perubahan sosial ekonomi yang mengubah sistem pencaharian masyarakat agraris menjadi masyarakat industri yang menempati posisi sentral dalam ekonomi Masyarakat modern dan merupakan motor penggerak yang memberikan dasar bagi peningkatkan kemakmuran dan mobilitas perorangan yang belum pernah terjadi sebelumnya bagi sebagian besar penduduk dunia, keberadaan sektor perkebunan sangat esensial untuk memperluas landasan pembangunan dan memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus meningkat. Banyak kebutuhan umat manusia hanya dapat dipenuhi oleh barang dan jasa yang disediakan dari sektor perkebunan. Penyebaran perkebunan kepala sawit di Indonesia berada di pulau Sumatra, Kalimantan, Jawa, Sulawesi, dan Papua. Pulau Sumatra memiliki beberapa provinsi yang memiliki. Pulau Sumatra memiliki beberapa provinsi yang memiliki lahan perkebunan sawit di antaranya provinsi Jambi.

Provinsi Sumatra merupakan salah satu daerah sentra produksi kelapa sawit Indonesia yang mengalami perkembangan yang cukup signifikan dengan kondisi iklim dan tersedianya lahan yang sesuai untuk lahan perkebunan kelapa sawit turut mendukung. Jambi juga memiliki beberapa wilayah yang mengembangkan sektor perkebunan kelapa sawit salah satunya adalah kabupaten Tebo, yang juga memiliki perusahaan swasta dengan banyaknya lahan perkebunan kelapa sawit dimana perusahaan swasta tersebut yaitu PT Surya Sumber Sawit Abadi. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang

terletak di GJJC+, mengupeh, Tengah ilir, tebo regency, jambi 37572,Indonesia. saat ini PT Surya Sumber Sawit Abadi memiliki luas lahan 1.413 HA dengan total izin lokasi seluas 8.750 HA dan 1 pabrik kelapa sawit dengan kapasitas 30 ton/jam.

Di dalam zaman modern saat ini banyak perusahaan yang saling berkompetisi untuk menjadi yang terbaik. Berbagai cara dilakukan agar perusahaan yang dijalankannya mengalami kemajuan dan dapat berkembang secara pesat, serta dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Salah satu cara yang biasanya dilakukan perusahaan adalah dengan merekrut karyawan yang pintar dan memiliki keahlian. Tetapi banyak juga perusahaan yang tidak dapat menahan karyawannya yang mempunyai keahlian yang bagus untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga karyawan tersebut akhirnya memilih pindah ke perusahaan lain.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. PT. Surya Sumber Sawit Abadi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui pendekatan yang lebih strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan memahami pengaruh pemberian kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Perusahaan dapat merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk mendukung karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel tersebut dan memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian penelitian

ini dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan sumber daya manusia di PT. Surya Sumber Sawit Abadi.

Berikut adalah table hasil analisis produksi pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi selama periode.

**Tabel 1. 1
Hasil Analisis Produksi Pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi selama periode
2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)	Persentase Pencapaian (%)
2021	87	65.645	61.014	92,94
2022	82	66.312	58.319	87,94
2023	87	67.444	64.732	95,97

Sumber: Kantor PT. Surya Sumber Sawit Abadi

Berdasarkan table 1.1 diatas dapat ditarik kesimpulan pada tahun 2021 untuk jumlah karyawan 87 orang, dengan target produksi sebanyak 65.645 sedangkan realisasi produksi sebanyak 61.014, sehingga persentase pencapaiannya sebesar 92,94. Pada tahun 2022 untuk jumlah karyawan 82 orang, dengan target produksi sebanyak 66.312, sedangkan realisasi produksinya sebanyak 58.319 hingga presentase pencapaiannya sebesar 87,94 menurun dibandingkan tahun 2021. Pada tahun 2023 jumlah karyawan 87 orang dengan target produksi sebanyak 67.444, sedangkan realisasi produksi sebanyak 64.723, sehingga presentase pencapaiannya sebesar 95,97 meningkat kembali pada tahun 2023. Jadi, berdasarkan kesimpulan hasil analisa terjadi nya penurunan pada tahun 2022 dan kenaikan kembali pada tahun 2023.

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa hasil kerja pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi selalu berfluktuasi setiap tahunnya. Fakta ini mengungkapkan belum optimalnya kinerja karyawan dalam memaksimalkan pencapaian kinerjanya. Dari hal tersebut dapat di indikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi belum tercapai secara optimal yang di sebabkan oleh pemberian kompensasi dan gaya kepemimpinan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya pemberian kompensasi, dan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan bagaimana gaya kepemimpinan pada Perusahaan tersebut. Menurunnya kinerja dapat disebabkan kompensasi dan gaya kepemimpinan tidak sebanding dengan beban kerja yang di hadapi. Sehingga pemberian kompensasi dan gaya kepemimpinan yang responsive dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kinerja karyawan disana. Pada dasarnya manusia bekerja memiliki tujuan hidupnya masing-masing. Seseorang karyawan akan bekerja dan menunjukan loyalitasnya kepada perusahaan, dengan itu pula perusahaan memberikan yang terbaik dengan memberikan kompensasi, salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan, memotivasi dan prestasi kerja yaitu dengan memberikan kompensasi.

Menurut (Tunnufus & Maulana, 2022) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan semangat kerja

karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif. Kompensasi yang baik akan menciptakan rasa puas dikalangan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Menurut Saiful dalam (Hasibuan, 2020) Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Satu pemimpin memiliki perbedaan dari pemimpin lainnya dan tidak dapat dipaksakan sama terhadap pemimpin lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan baik maupun buruk dan tidak seharusnya menjadi perbandingan sama kepemimpinan lainnya. Gaya Kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pemimpin yang mampu memberdayakan dan memotivasi karyawan dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka, sehingga mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima dan gaya kepemimpinan yang diterapkan, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Menurut (Wiliandari, 2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan

segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen sumber daya manusia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas,dapat di identifikasikan masalah dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya yaitu:

1. Terjadinya fluktuasi jumlah karyawan pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi.
2. Terjadinya fluktuasi produksi pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi.
3. Kinerja karyawan pada PT. Sumber Surya Sawit Abadi belum mencapai standar yang ditetapkan oleh Perusahaan.
4. Gaya kepemimpinan yang belum maksimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. surya Sumber Sawit Abadi.
5. Rendahnya insentif yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
6. Minimnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Surya Sumber Abadi.
7. Beban kerja yang tinggi dapat sangat mempengaruhi kinerja karyawan
8. Komunikasi yang minim antara pemimpinan dan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
9. Kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
10. Faktor eksternal dapat mempengaruhi pemberian kompensasi dan kinerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas, maka penelitian ini membatasi dalam hal yang hanya menyangkut kepada Pemberian Kompensasi ,dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel *Independent* (X), Kinerja Karyawan sebagai variabel *Dependent* (Y), Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Z) pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan Batasan masalah, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT.Surya Sumber Sawit Abadi.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT.Surya Sumber Sawit Abadi.
3. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Sumber Sawit Abadi.
4. bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Sumber Sawit Abadi.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Surya Sumber Sawit Abadi.
6. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT.Surya Sumber Sawit Abadi.

7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT.Surya Sumber Sawit Abadi.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mendapatkan beberapa tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Surya Sumber Sawit Abadi.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Surya Sumber Sawit Abadi.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Sumber Sawit Abadi.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Sumber Sawit Abadi .
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Sumber Sawit Abadi.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Surya Sumber Sawit Abadi.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Surya Sumber Sawit Abadi.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan ini di harapkan mempu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta Perusahaan, antara lain:

1. Bagi Peneliti dan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat ,bermanfaat untuk memberikan wawasan dan pemahaman mendalam tentang Kepuasan Kerja serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh pemberian Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan Keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.