

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Arus dari globalisasi serta berbagai inovasi dalam kemajuan teknologi adalah hal yang harus dihadapi oleh seluruh perusahaan, sebab hal-hal tersebut memberikan dorongan terhadap persaingan antar perusahaan dalam dunia bisnis yang kini terus menerus meningkat. Peningkatan kinerja dari karyawan menjadi tantangan yang harus mampu diselesaikan oleh perusahaan guna bersaing dengan perusahaan lain. Adapun cara yang perlu dilakukan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah meningkatkan kualitas kerja, memberikan kompensasi kepada karyawan dan meningkatkan loyalitas. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencari keuntungan secara maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, agar menjalankan kegiatan sehari-hari harus didukung dengan adanya sumber dari daya manusia ataupun karyawan memiliki kemampuan yang baik serta kompatibel dalam bersaing untuk menjadi motor penggerak aktivitas organisasinya. Sumber daya manusia menjadi suatu aset yang memiliki nilai yang sangat menentukan berjalannya suatu perusahaan, tentunya dapat memberikan pengaruh positif dan memudahkan organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah direncanakan jika sumber daya manusianya mampu bekerja dengan produktif.

Sumber daya manusia dianggap memiliki kedudukan yang penting supaya menunjang kegiatan dari perusahaan agar mendapatkan keuntungan. Strategi dari manajemen perusahaan metode yang dinilai paling benar guna meningkatkan

kinerja dari para karyawan. Kinerja karyawan yang merupakan suatu bentuk dari hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang dijangkau karyawan dalam melangsungkan kewajiban-kewajibannya selaras tugas yang diterimanya (Tanjung & Zulhardi, 2018: 206). Kinerja karyawan sangatlah penting sebab memberikan dampak terhadap kemampuan serta keberjayaan dari suatu perusahaan dalam mendapatkan sasaran ataupun target serta tujuan perusahaan tersebut.

Banyaknya aspek-aspek yang memberikan dampak terhadap kinerja dari karyawan menjadi hal yang harus dipelajari serta diberikan perhatian lebih oleh perusahaan, yang pertama yakni kualitas kerja. Kualitas kerja diartikan sebagai suatu keadaan yang menjelaskan para karyawan mampu untuk melengkapi berbagai kebutuhan mereka yang bermakna dengan bekerja dalam suatu (Alfani, 2018: 4). Kualitas kerja juga dapat dimaknai sebagai suatu bentuk ancangan dari manajemen system guna melakukan koordinasi serta mempertautkan potensi dari sumber daya manusia dalam perusahaan, hal tersebut merupakan suatu bentuk dari usaha atasan ataupun direksi guna mencukupi kebutuhan dari anggota ataupun juga perusahaan secara bersama-sama dan berkesinambungan. Semakin baik kualitas kerja karyawan maka karyawan tersebut akan diapresiasi oleh perusahaan.

Aspek selanjutnya yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yakni kompensasi. Kompensasi yakni suatu bentuk balasan yang perusahaan berikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan prestasi dan memberikan pertispasinya kepada perusahaan dan hal ini merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan (Jamali & Syaiful, 2020: 45). Kompensasi ada yang

memiliki wujud dan ada yang tidak, dilakukan perhitungan yang selanjutnya dialokasikan pada karyawan sesuai dengan pengabdian yang sudah karyawan berikan ke perusahaan. Jadi kompensasi yakni segala bentuk pendapatan yang diterima dari perusahaan kepada seorang karyawan baik itu dalam bentuk uang tunai maupun juga barang yang bersifat langsung ataupun tidak langsung.

Aspek terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas, Loyalitas merupakan suatu bentuk dedikasi, kepercayaan serta kesetiaan yang karyawan berikan kepada suatu perusahaan dengan tanggung jawab yang penuh serta kerap bertingkah laku yang baik (akila, 2020: 227). Bisa juga dikatakan kualitas dari kesetiaan seorang kepada orang lain yang dibuktikan melalui sikap serta perbuatan dari orang tersebut. Karyawan yang setia akan amat sangat diapresiasi oleh perusahaan karena perusahaan memerlukannya guna memastikan apakah perusahaan di masa depan akan maju atau mundur.

PT Sumitomo Indonesia yakni salah satu perusahaan perdagangan. Perusahaan yang memiliki julukan “Sogo Shosha” ini berdiri di tahun 1999. Produk logam, sistem transportasi dan konstruksi, barang dan jasa serta sumber daya mineral dan produk elektronik merupakan segmen bisnis yang dikelola oleh PT Sumitomo Indonesia. Secara terus-menerus PT Sumitomo Indonesia melakukan upaya untuk menghasilkan berbagai produk dengan nilai kualitas yang paling tinggi serta memberikan penyediaan layanan yang terbaik guna melengkapi berbagai kebutuhan dari pelanggan dalam negeri maupun internasional. Pertimbangan masyarakat sebagai kolega dan harta yang berharga, PT Sumitomo

Indonesia menegaskan bahwa perusahaannya sebagai satu komponen dengan masyarakat Indonesia.

**Tabel 1. 1** *Manufacturing Defect Rate* Pada Line Post Proses

Tahun	Standard Perusahaan	Persentase Pencapaian Target
2019	14,4 ppm	14,3 ppm
2020	11 ppm	12 ppm

**Sumber:** Data *Manufacturing Defect Rate* Pada Line Post Proses di PT Sumitomo

PPM (*Parts per Milion*) adalah suatu ukuran yang digunakan oleh konsumen/pembeli untuk mengukur dari *performance quality*. Pada post proses PT Sumitono, kualitas kerja yang ada mengalami penurunan dari tahun 2019 ke tahun 2020 per bulan September. Pada post proses di PT Sumitomo, kualitas kerja di nilai dari angka ppm barang reject pertahunnya. Pada tahun 2019 batas ppm untuk barang *reject* yaitu 14.4 ppm dan aktualnya berada pada 14.3 ppm, sedangkan pada tahun 2020 batas ppm untuk barang reject yaitu 11 ppm dan aktualnya hingga juni 2020 berada pada angka 12 ppm .Hal ini mengindikasikan bahwa aktualisasi barang *reject* hampir mencapai batas ketentuan pada tahun 2019 dan telah melewati batas ketentuan barang reject pada tahun 2020, artinya kualitas kerja pada karyawan post proses di PT Sumitomo mengalami masalah.

Selain dari kualitas kerja, kompensasi yang ada pada Line Post Proses di PT Sumitomo dari pencapaian target yang tidak sesuai juga bisa juga diketahui dari kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan diperusahaan.Seluruh perusahaan sangat menginginkan kinerja karyawannya selalu dalam kondisi yang baik begitu juga dengan PT Sumitomo. PT Sumitomo memberikan kompensasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi akan

karyawan terima jika target yang dikerjakan selesai tepat dengan agenda yang perusahaan tentukan, sehingga perusahaan memberikan bonus kepada seluruh karyawan yang terlibat dalam penyelesaian proyek tersebut. Tunjangan hari raya (THR) juga perusahaan berikan pada karyawan yang sudah bekerja minimal tiga bulan lamanya dan upah kerja bagi setiap karyawan. Dari hasil pemantauan dan wawancara peneliti kepada beberapa karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut kompensasinya dianggap sudah baik tetapi cenderung belum stabil. Hal ini disebabkan karena tunjangan hari raya (THR) pembagiannya ada yang kurang merata, dan adanya komplek tentang masalah upah yang telat.

Selanjutnya untuk loyalitas karyawan pada Post Proses di PT sumitomo, peneliti melakukan pengamatan langsung serta melihat adanya indikasi beberapa karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan, hal ini terlihat dari sering terjadinya karyawan yang tiba-tiba tidak masuk kerja lagi tanpa pemberitahuan dan alasan yang jelas, ada juga karyawan yang memutuskan untuk berhenti kerja sebelum masa kontrak bekerja. Karyawan yang tidak loyal tersebut tentunya memberikan pengaruh terhadap kinerja dari Line Post Proses di PT Sumitomo, sebab keluar masuknya karyawan baru akan berakibat pada tingkat efesiensi kinerja karyawan.

**Tabel 1. 2** Pencapaian Target Pada Line Post Proses

<b>Tahun</b>	<b>Standar Perusahaan</b>	<b>Aktualisasi</b>
2019	92,1 %	88,9 %
2020	94,5 %	85 %

**Sumber:** Data Pencapaian Target Pada Line Post Proses di PT Sumitomo

Persentase tingkat efisiensi pada Line Post Proses di PT Sumitomo menunjukkan tingkat kinerja dari karyawannya, persentase keseluruhan efisiensi kerja pada Line Post Proses di PT Sumitomo tahun 2019 yakni 92.1% dan persentase aktualisasi keseluruhan efisiensi kerjanya berada pada angka 89.9%. Sedangkan pada tahun 2020, persentase keseluruhan efisiensi kerja pada Line Post Proses di PT Sumitomo yakni 94,5% dan persentase aktualisasi keseluruhan efisiensi kerjanya berada pada angka 85% per bulan September. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan aktualisasi persentase efisiensi dari tahun 2019 hingga 2020 tidak mencapai target, artinya kinerja karyawan pada Line Proses di PT Sumitomo dinilai tidak baik.

Dari fenomena itu bahwa perusahaan ingin agar memperhatikan lagi tentang permasalahan kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas, perihal tersebut di maksudkan agar meningkatnya kinerja karyawan pada line post proses PT Sumitomo. Jadi peneliti berminat agar melangsungkan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kerja, Kompensasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Line Post Proses Di PT Sumitomo”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari pemaparan latar belakang diatas akan didapati bermacam-macam masalah berkaitan dengan kegiatan perusahaan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja buruk yang terindikasi dari jumlah barang reject yang melebihi batas standar dari perusahaan.

2. Kompensasi yang cenderung belum stabil yang dirasakan oleh karyawan.
3. Sering terjadinya karyawan yang tiba-tiba tidak masuk kerja lagi tanpa pemberitahuan dan alasan yang jelas.
4. Ada juga karyawan yang memutuskan untuk berhenti kerja sebelum masa kontrak bekerja karyawan.
5. Kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo dinilai buruk yang digambarkan dari persentase actual efisiensi yang tidak mencapai target.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah penelitian yakni:

1. Variabel kinerja karyawan menjadi variabel dependen yang di bahas dalam penelitian ini. Variabel independen yang dibahas pada penelitian ini yakni kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas.
2. Objek yang diteliti adalah pada Line Post Proses PT Sumitomo.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah diatas, jadi rumusan masalah yang didapat pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo?

3. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo?
4. Apakah kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan diatas, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.
3. Untuk mengetahui apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.
4. Untuk mengetahui apakah kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini di harapkan bisa berguna untuk yang membaca ataupun yang berkaitan langsung pada penelitian ini. Manfaat dari penelitian ini adalah :



### **1.6.1 Manfaat Secara Teoritis**

1. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi latihan dalam meluaskan dan meningkatkan kesanggupan berfikir metodologi, ilmiah, sistematis, metodologi dan pengetahuan penulis didalam penyusunan wacana lalu memperbanyak ilmu pengetahuan.
2. Penelitian ini berguna untuk rujukan pustakawan akademik yang tepaut untuk melaksanakan penelitian dimasa depan.

### **1.6.2 Manfaat Secara Praktis**

1. Bagi peneliti  
Untuk memperbanyak pandangan serta pemahaman dari penelitian apakah penelitian kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dapat memperdalam ilmu maupun pemikiran terkait sumber daya manusia berlandaskan teori yang telah diamati dan dipelajari.
2. Bagi institusi  
Diharapkannya penelitian ini bisa memberi kepustakaan yang mempunyai nilai manfaat bagi Universitas Putera Batam.
3. Bagi perusahaan

Agar menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan untuk menaikkan kinerja karyawan dikemudian hari yang berhubungan dengan kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti mengharapkan penelitian ini bisa menjadi materi guna menambahkan ilmu pengetahuan maupun referensi yang luas bagi pembaca lain dan peneliti di masa datang.