

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang**

Ketersediaan bahan makanan selain dari bahan makanan nabati ada juga bahan makanan hewani, dimana Indonesia juga sebagian besar penduduk mengkonsumsi jenis bahan makanan hewani tersebut. Untuk menunjang produksi bahan makanan hewani, maka selain makanan alami tersebut juga dibutuhkan bahan makanan tambahan seperti pakan ternak untuk dapat memproduksi bahan makanan hewani lebih cepat dan hewan lebih sehat. Industri pakan ternak memiliki peran besar dalam mendukung industri peternakan di Indonesia untuk penyediaan konsumsi bahan makanan hewani. PT. Sabas Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri pakan ternak dengan produk pakan unggas dan perikanan di Kota Medan, Sumatera Utara didirikan pada tahun 2011. PT. Sabas Indonesia berharap memiliki keuntungan dari hasil produktifitas kinerja mereka.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi. PT. Sabas Indonesia mengalami penurunan produktivitas kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan.

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Karyawan pada PT. Sabas Indonesia memiliki kesadaran yang kurang dalam menaati peraturan. Hal ini dapat dilihat dari adanya penurunan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seseorang atas hasil kerja yang dicapai. PT. Sabas Indonesia kurang memberikan kompensasi atas hasil kinerja karyawannya yang ditunjukan dengan adanya perubahan kualitas kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan organisasi. Pada PT. Sabas Indonesia, ditemukan kurangnya intensitas bertemu antara pimpinan dengan karyawan, sehingga mengakibatkan kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan.

Berdasarkan keseluruhan latar belakang permasalahan maka peneliti tertarik untuk memilih PT. Sabas Indonesia sebagai objek penelitian dengan judul Skripsi **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Kayawan pada PT. Sabas Indonesia”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Karyawan kurang disiplin kerja dalam menaati peraturan yang ada didalam perusahaan.
2. Kurangnya pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.
3. Sikap kepemimpinan yang rendah yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan menurun mengakibatkan adanya penurunan produktifitas.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Adapun manfaatnya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Sabas Indonesia

Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Sabas Indonesia untuk memperbaiki Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variable penelitian yang sama.

### **1.6 Penelitian Terdahulu**

Sebagai referensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang telah dirangkum dalam bentuk tabel :

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Michael Stefen Nainggolan (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk, Batu Lokong, Galang, BG. POM Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.	X <sub>1</sub> =Kepemimpinan X <sub>2</sub> =Motivasi X <sub>3</sub> =Disiplin Kerja Y=Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, dan Jantje L. Sepang (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggomalut.	X <sub>1</sub> =Kepemimpinan X <sub>2</sub> =Motivasi Kerja X <sub>3</sub> =Disiplin Kerja Y=Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggomalut.
Arief Chaidir Abdillah (2011)	Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.	X <sub>1</sub> =Kepemimpinan X <sub>2</sub> =Stres Kerja X <sub>3</sub> =Disiplin Kerja X <sub>4</sub> =Kompensasi Y=Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan dan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi.

Sumber : Jurnal

## **1.7 Teori Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:182) Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Menurut Hasibuan (2016:198) Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:134) Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer, agar karyawan mau menaati akan semua peraturan yang berlaku.

## **1.8 Teori Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:154) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Notoatmojo (2018:142) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi atau non materi.

## **1.9 Teori Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2012:216) Kepemimpinan adalah gejala universal yang ada pada setiap kelompok manusia sebagai sebuah sistem sosial, mulai dari kelompok kecil yang terdiri dari beberapa orang sampai pada kelompok besar yang dinamakan bangsa.

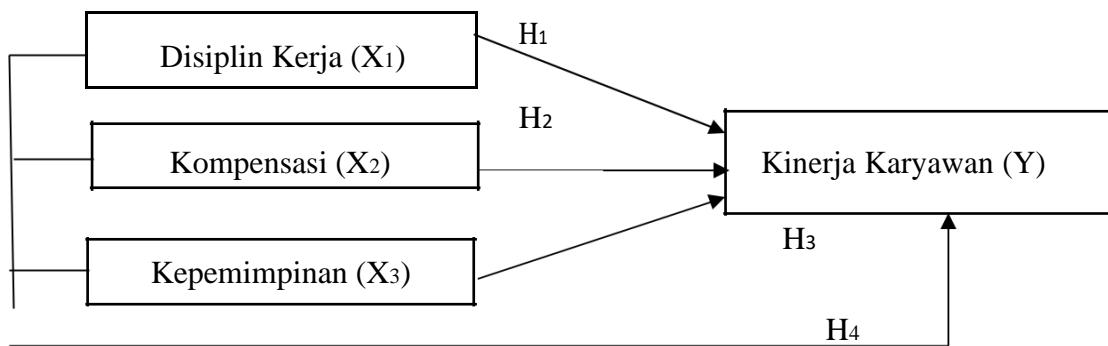
Menurut Kartono (2013:187), kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

Menurut Herlambang (2014:93) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau kelompok guna mencapai tujuan organisasi.

### 1.10 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar II.1.**  
**Kerangka Konseptual**

### 1.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian diatas yaitu :

H<sub>1</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabas Indonesia.

H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabas Indonesia.

H<sub>3</sub> : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabas Indonesia.

H<sub>4</sub> : Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabas Indonesia.