

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Kebutuhan akan alat-alat rumah tangga merupakan salah satu yang dibutuhkan hampir setiap orang dimana orang membutuhkan peralatan dapur untuk memasak bahan makanan. Banyak kita melihat bermunculan berbagai merek dan jenis alat kebutuhan rumah tangga yang tujuan utamanya adalah untuk mempermudah kinerja dari setiap orang untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. PT. Samagata Panen Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengimportan barang-barang keperluan dapur seperti *Ricecooker*, *Blender*, dan *Dispenser* dengan merek *Yong Ma*. PT. Samagata Panen Sejahtera sudah berdiri sejak tahun 2013 dimana perusahaan ini sudah berkembang menjadi salah satu pusat penjualan barang keperluan rumah tangga di Sumatera Utara. Namun didalam penjualannya PT. Samagata Panen Sejahtera mengalami penurunan dimana setiap tahunnya penjualan perusahaan terus menerus menurun. Hal tersebut disebabkan karena kinerja dari karyawan tersebut mengalami penurunan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan di suatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pada PT. Samagata Panen Sejahtera mengalami penurunan dimana penurunan penjualan perusahaan menurun dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019. Penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja.

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh karyawan di suatu perusahaan atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau perusahaan dimana imbalan tersebut berupa uang ataupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. PT. Samagata Panen Sejahtera dalam pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tergolong kecil dimana perusahaan memberikan karyawan hanya senilai upah minimum karyawan yang ada di medan. Pemberian bonus yang diberikan juga sedikit sehingga karyawan menjadi malas dalam bekerja yang berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang buruk akan membuat karyawan menjadi sulit dalam menjalankan tugasnya. Pada PT. Samagata Panen Sejahtera ini, kepemimpinan yang ada pada perusahaan dianggap karyawan kurang tepat dimana pemimpin di perusahaan sering memberikan penilaian tidak objektif dalam memberikan penilaian.

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Disiplin kerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera tergolong rendah dimana karyawan sering mangkir dari pekerjaannya seperti *salesman* tidak menawarkan produk ke toko melainkan pulang kerumah untuk istirahat. Selain itu masih banyaknya karyawan yang telat sehingga dari hal-hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samataga Panen Sejahtera”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang dapat dilihat adanya masalah pada PT. Samataga Panen Sejahtera sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan tergolong kecil kepada karyawan sehingga menyebabkan karyawan menjadi malas dalam bekerja.
2. Pemimpin di perusahaan tidak memberikan penilaian secara objektif sehingga membuat kinerja karyawan menurun.
3. Disiplin kerja karyawan yang tergolong rendah yang terlihat dari masih seringnya karyawan mangkir dan juga telat dalam bekerja.
4. Kinerja karyawan yang menurun yang terlihat dari menurunnya target penjualan perusahaan.

I.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Samataga Panen Sejahtera

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

- pada PT. Samagata Panen Sejahtera
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera
 3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera
 4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat diperoleh berbagai pihak yaitu :

1. Bagi PT. Samagata Panen Sejahtera

Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Samagata Panen Sejahtera untuk lebih memperhatikan Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

3. Bagi Peneliti

Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama

I.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi penelitian, penelitian 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 Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Puspita (2018)	Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang	X ₁ = Kepemimpinan X ₂ = Disiplin Kerja X ₃ = Kompensasi Y= Kinerja Karyawan	Secara simultan dan parsial kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Riyadi (2011)	Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di jawa timur	X ₁ = kompensasi X ₂ = gaya kepemimpinan X ₃ = motivasi kerja Y= Kinerja Karyawan	Secara simultan dan parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Nuriany (2018)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor bahan kimia palembang	X ₁ = Kompensasi X ₂ = Motivasi X ₃ = Gaya Kepemimpinan Y= Kinerja Karyawan	Secara simultan dan parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber :Jurnal

I.7 Teori Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2019:269), “Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atas jasa / kontribusi mereka terhadap organisasi.”

Menurut Sinambel (2017:279), “Kompensasi dan posisi adalah dua indikator kinerja karier dalam artian semakin besar kompensasi maka semakin tinggi tingkat kinerjanya.”

Menurut Kasmir (2016:233), “Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.”

Berdasarkan di simpulkan bahwa Kompensasi yang sesuai dengan dengan dapat mendorong semangat kerja karyawan sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

I.8 Teori Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wilson (2016:37), “Kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain.

Menurut Thoha (2015:49), “Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.”

Menurut Chung dan Megginson (2012:337), “Kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu.”

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan yang tepat akan berdampak pada motivasi karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

I.9 Teori Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Supomo (2018:134) Disiplin merupakan salah satu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai

dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

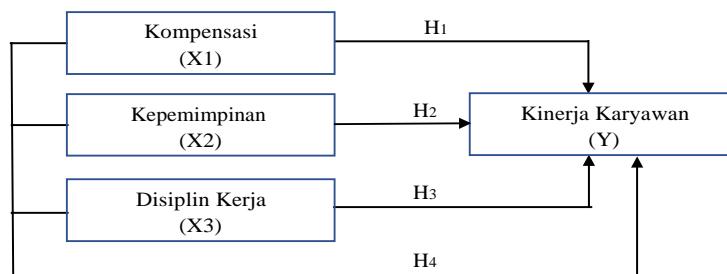
Menurut Afandi (2018:20), “Kedisiplinan adalah tingkat dan ketiaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut yang dimana tingginya rasa disiplin akan meningkatkan kinerja seseorang.”

Menurut Hasibuan (2016:193-194), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan yang tinggi dari karyawan akan memberikan efek terhadap tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan juga meningkatkan kinerja dari karyawan.

I.10 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konseptual yaitu, sebagai berikut :



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera.

H₂: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera.

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera.

H₄: Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera.