

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, perusahaan harus lebih berperan dalam menyiapkan kinerja karyawan agar dapat menciptakan karyawan yang handal dan professional dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Pada perusahaan PT Rongoh Abadi bergerak pada bidang jasa sewa alat berat dan kontraktor, pertambangan, dan perdagangan umum. Perusahaan ini menyediakan produk fisik berupa *Excavator*, *Bulldozer*, *Compactor Sakai*, dan lainnya untuk disewakan kepada konsumen. Guna menghadapi hal tersebut, PT Rongoh Abadi harus dapat memenuhi kinerja yang baik dalam jasa yang ditawarkan kepada para konsumen. Dengan begitu, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja dan inovasi para karyawan, sehingga pekerjaan dapat lebih efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan gambaran hasil kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam memimpin perusahaannya tersebut. Pada PT Rongoh Abadi, terjadi peningkatan absensi karyawan dan juga keterlambatan dalam bekerja. Dalam memimpin sebuah perusahaan, pemimpin harus tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin agar tidak menyebabkan tingginya angka absensi yang berpengaruh terhadap kuantitas, kualitas, dan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Pada perusahaan PT Rongoh Abadi sistem kompensasi yang diberlakukan hanya terbatas pada gaji pokok dan tunjangan. Sistem pemberian hadiah, bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi belum diterapkan oleh pimpinan perusahaan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dalam PT Rongoh Abadi yang kurang tegas merupakan salah satu faktor terjadinya menurunnya kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil kerja optimal, pimpinan harus mampu dalam mengarahkan para karyawan untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan perusahaan.

Disiplin adalah suatu sifat atau kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai-nilai yang telah disepakati. Kurangnya disiplin para karyawan PT Rongoh Abadi menyebabkan tingginya angka absensi yang mempengaruhi kuantitas, kualitas, dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemimpin harus bisa tegas dalam menyikapi hal

ini seperti memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin agar para karyawan dapat lebih disiplin lagi dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang terkait dengan kinerja karyawan dengan judul Skripsi “**Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rongoh Abadi**”.

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dapat dilihat bahwa adanya masalah PT Rongoh Abadi:

1. Kompensasi yang tidak sesuai sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan yang diberikan kurang baik sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja yang kurang ketat ditandai dengan menurunnya kualitas kerja karyawan.
4. Kinerja karyawan sangat menurun yang ditandai dengan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

## **I.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rongoh Abadi?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rongoh Abadi?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rongoh Abadi?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rongoh Abadi?

## **I.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rongoh Abadi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rongoh Abadi.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rongoh Abadi.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rongoh Abadi.

## **I.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dapat diperoleh berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Peneliti  
Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi PT Rongoh Abadi  
Sebagai bahan pertimbangan bagi PT Rongoh Abadi untuk lebih memperbaiki Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. 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.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

## I.6 Peneliti Terdahulu

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

**Tabel I.1  
Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Calvin (2017)	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Investama	$X_1$ =kompensasi $X_2$ =gaya kepemimpinan $X_3$ =disiplin kerja $Y$ =kinerja karyawan	Secara simultan dan parsial kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Juan (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Usaha Jaya Kediri	$X_1$ =kepemimpinan $X_2$ =kompensasi $X_3$ =disiplin kerja $Y$ =kinerja karyawan	Secara simultan kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Indah (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar	$X_1$ =kepemimpinan $X_2$ =kompensasi $X_3$ =disiplin kerja $X_4$ =motivasi $Y$ =kinerja karyawan	Secara simultan kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Jurnal, 2021

## I.7 Teori Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ariandi (2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun nonfisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Simamora (2014:442) Kompensasi merupakan imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Jadi berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

### **I.8 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan, (2012:118) Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

### **I.9 Teori Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Umi dan Hartono (2016:49) kepemimpinan merupakan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Badeni (2014:126) Kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.

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

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara luas adalah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

### **I.10 Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut John dan Gregory (2012) menyatakan bahwa, kepemimpinan berperan penting dalam memotivasi karyawan, serta motivasi kerja karyawan berdampak pada kinerja karyawan.

### **I.11 Teori Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Wahjono (2015:184) disiplin merupakan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014, p.183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesadaran atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi.

### **I.12 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2012:239) Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

### I.13 Teori Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

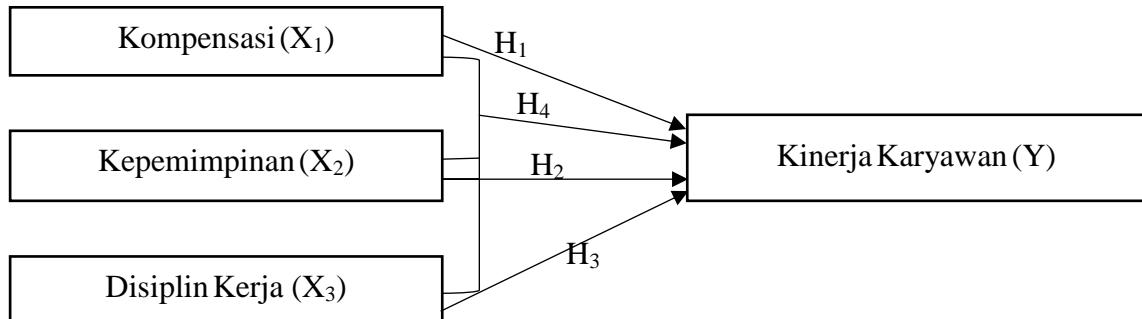
Menurut Sudarmanto (2015:8) Kinerja merupakan produktivitas pengaruh antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu.

Menurut Rivai (2012:309) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

### I.14 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat digambarkan kerangka konseptual yaitu sebagai berikut:



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

### I.15 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rongoh Abadi.

H<sub>2</sub> : Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rongoh Abadi.

H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rongoh Abadi.

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