

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pada perkembangan ekonomi terakhir ini, berbagai bidang khususnya organisasi perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang penting karena manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa alat yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Walaupun dalam sebuah organisasi perusahaan terdapat berbagai fasilitas, tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya maka organisasi perusahaan itu tidak akan berkembang.

Pada dasarnya kompensasi merupakan imbalan yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tetapi, jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu sangat penting bagi karyawan sebagai individu

karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai hasil kerja mereka di antara karyawan yang lain.

Disiplin adalah suatu ketaatan kepada peraturan tata tertib yang berlaku pada suatu tempat. Disiplin juga sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku kinerja karyawan berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan organisasi atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Ketidaksiplinan dalam hal tanggung jawab dan tugas sehingga prestasi kerja menurun yang mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Disiplin juga merupakan faktor pendukung dari efektivitas dan efisiensi dilingkungan kerja. Disiplin mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dalam pengoptimalisasikan kerja. Tanpa adanya disiplin yang baik, tidak akan dapat diwujudkan sosok karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan. Suatu disiplin yang masih belum baik dapat mengakibatkan buruknya kinerja karyawan dalam organisasi tersebut dan dengan masih rendahnya juga kedisiplinan pegawai berakibat kinerja yang dicapai

Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting bagi suatu organisasi. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya dan perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi. kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju ke tujuan yang ingin dicapai. Tugas seorang pemimpin adalah memberikan pengarahan dan mengawasi serta memberikan motivasi kepada para karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh

perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang efektif dan efisien, sebuah perusahaan ibarat sebuah kapal tanpa nahkoda yang bisa membawanya ke tujuan.

Kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks dan dipengaruhi oleh faktor-faktor baik berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal. Kinerja karyawan menjadi unsur penilaian yang penting bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan yang baik adalah harapan setiap perusahaan yang memperkerjakan karyawan tersebut. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan pun menjadi baik.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian masing - masing karyawan dalam standar penilaian yang ditetapkan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi elemen terpenting dalam mencapai kinerja perusahaan yang memuaskan. Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa tingkat pencapaian karyawan dalam suatu perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan dapat bernilai masing-masing kinerja karyawannya.

Namun tidak jarang ditemui beberapa pemimpin terkadang bersikap otoriter, ingin ditakuti oleh karyawannya serta ingin dihormati karena jabatan yang diduduki olehnya, ini dapat membuat karyawan menjadi tidak semangat bekerja semaksimal mungkin. Oleh sebab itu, seseorang pemimpin harus bisa bersikap secara layaknya jadi seorang pemimpin agar para karyawannya tetap bergairah dalam bekerja. Dengan adanya perhatian dari seorang pemimpin dan dilaksanakannya kompensasi terhadap karyawan, maka karyawan akan semangat

bekerja, loyalitas pada perusahaan dan karyawan akan merasa dirinya diperhatikan dan dihagai oleh perusahaan. Sehingga demikian diharapkan peningkatan produktivitas yang baik dalam diri masing-masing karyawan dan dijadikan landasan bagi setiap karyawan dan organisasi perusahaan itu sendiri.

PT Prima Bintang Distribusindo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor dan terletak di Kawasan Citra Buana Seraya, Batam. Pada PT Prima Bintang Distribusindo kepemimpinan masih belum berkontribusi secara maksimal karena kurangnya interaksi dan motivasi terhadap karyawan. Pemimpin yang bisa menjalin hubungan yang baik dengan seluruh anggotanya maka akan meningkatkan solidaritas kebersamaan.

Demikian juga dalam hal pemberian kompensasi, masih rendahnya kompensasi yang diterima karyawan dibandingkan dengan tingkat pekerjaan yang dikorbankan karyawan kepada perusahaan. Karyawan merasa fasilitas yang diberikan masih belum cukup. Begitu juga dengan kedisiplinan, rendahnya kinerja perusahaan yang disebabkan oleh kedisiplinan. Berdasarkan observasi pengamatan PT Prima Bintang Distribusindo, disiplin kerja rendah disebabkan oleh ketidakpatuhan karyawan terhadap perusahaan, tidak tepat waktu, terlambat masuk kerja, dan lambat mengerjakan perkerjaan, sehingga tingkat kinerja karyawan rendah.

Untuk lebih jelas mengenai tingkat kedisiplinan karyawan di PT Prima Bintang Distribusindo berikut akan disajikan data tingkat keterlambatan kerja pada PT Prima Bintang Distribusindo di Kota Batam dari tahun 2012-2016.

**Tabel 1.1** Tingkat Keterlambatan Kerja pada PT Prima Bintang Distribusindo

Tahun	Bulan												Total
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sept	Okt	Nov	Des	
2012	0.3%	0.2%	0.6%	0.3%	0.8%	0.7%	0.3%	0.4%	0.5%	0.9%	0.7%	0.6%	6.3%
2013	0.6%	0.7%	0.5%	0.3%	0.5%	0.9%	0.8%	0.9%	1.2%	0.9%	0.7%	0.8%	8.8%
2014	0.5%	0.9%	0.8%	1.1%	1.4%	0.9%	0.8%	0.6%	1.0%	1.1%	1.1%	1.3%	11.5%
2015	0.8%	0.7%	1.2%	1.5%	1.3%	1.3%	1.1%	0.9%	1.4%	0.9%	0.7%	1.1%	12.9%
2016	0.4%	0.9%	0.8%	1.2%	1.3%	1.8%	1.2%	1.7%	1.2%	1.5%	1.6%	1.2%	14.8%
Total	2.6%	3.4%	3.9%	4.4%	5.3%	5.6%	4.2%	4.5%	5.3%	5.3%	4.8%	5.0%	54.3%

**Sumber:** PT Prima Bintang Distribusindo (2017)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan jumlah tingkat keterlambatan kerja pada PT Prima Bintang Distribusindo tiap tahun dari tahun 2012 hingga 2016. Tingkat keterlambatan kerja terus meningkat dari tiap tahunnya, pada tahun 2015 tingkat keterlambatan kerja sebesar 12,9% mengalami peningkatan dari tahun 2014 tingkat keterlambatan kerja sebesar 11,5%, pada tahun 2016 tingkat keterlambatan kerja sebesar 14,8% mengalami peningkatan dari tahun 2015 tingkat keterlambatan kerja sebesar 12,9%.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Suparno & Sudarwati, 2014: 1) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen”. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan “**Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Bintang Distribusindo di Kota Batam**”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada dan tinjauan teori, maka dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Kurangnya kontribusi pemimpin terhadap karyawan;
2. Kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan;
3. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam absensi.

Hal ini bisa dijelaskan bahwa PT Prima Bintang Distribusindo mengalami masalah kepemimpinan yang kurang kontribusi terhadap karyawan. Karyawan juga merasa kompensasi yang diberikan perusahaan masih rendah, sehingga karyawan merasa masih kurang diperhatikan dan kinerja karyawan PT Prima Bintang Distribusindo masih sering terlambat sehingga tingkat kedisiplinan kinerja karyawan masih rendah.

## **1.3. Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang ada diperoleh gambaran ruang lingkup permasalahan yang begitu luas. Namun menyadari bahwa adanya keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti, maka peneliti memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Tujuan peneliti melakukan batasan-batasan masalah supaya masalah yang dikemukakan terarah dan tidak menyimpang. Adapun batasan pada variabel yang dimaksud yaitu kompensasi, kedisiplinan, kepemimpinan dan kinerja karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Prima Bintang Distribusindo, yang dilakukan di Kantor PT Prima

Bintang Distribusindo. Hal ini merupakan masalah utama sebagaimana yang diungkapkan pada latar belakang masalah.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, adapun rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo?
4. Apakah kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana diketahui bahwa setiap penulisan permasalahan yang diteliti tentu memiliki tujuan. Adapun tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai dalam penelitian adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo.

2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut.

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Secara umum penelitian ini bermanfaat bagi peneliti karena mendapatkan pengalaman meneliti yang berharga dan dapat menambah wawasan, informasi, serta pengetahuan mengenai kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Juga mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan, sehingga dapat dijadikan bekal jika peneliti telah berada dalam dunia kerja.

#### **2. Bagi Peneliti Lanjutan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi PT Prima Bintang Distribusindo

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi yang bermanfaat dalam melakukan kebijakan-kebijakan di masa yang akan datang yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia serta efektivitasnya melalui kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawannya.

#### 2. Bagi Universitas Putera Batam

Agar dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya di Fakultas Bisnis yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.