

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan perkembangan globalisasi bisnis dalam persaingan saat ini, banyak perusahaan didirikan guna mengikuti perkembangan dunia, baik pada perusahaan besar, menengah maupun kecil dan berbagai bentuk lainnya. Pada dasarnya setiap perusahaan ingin mencapai keberhasilan dalam usahanya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia memenuhi tugas yang diberikan kepada mereka.

Perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, agar karyawan dapat bekerja secara profesional dan efisien. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan standar kerja yang dipersyaratkan. Dalam organisasi besar seperti perusahaan, manajemen Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor yang sangat penting. Dalam dunia pengembangan bisnis, peran sumber daya manusia semakin krusial. Sama halnya dengan kinerja perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013;67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2011;94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Simanjuntak (2011;11) menjelaskan kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

PT. Karunia Alam Segar (PT. KAS) adalah anak perusahaan Wings Group, bergerak dibidang industri pangan di kabupaten Gresik, yang memproduksi produk makanan instan berupa mie dengan merek mie sedap yang terdiri dari Divisi *Noodle* dan Bumbu dan minuman yang diproduksi oleh Divisi ED (*Energy Drink*) yang

terdiri dari jenis *Energy drink* dengan merek Tea jus, Jas jus, dan Milk jus. Selain Divisi bagian produksi ada juga Divisi bagian teknis yaitu Divisi *Quality Control* dan Divisi *Maintenance*.

Terdapat alasan Peneliti memilih PT. Karunia Alam Segar dijadikan objek dalam penelitian ini yaitu sebagai perusahaan makanan mie instan dari besutan Wings Food dengan *Brand* Mie sedap yang mampu mengikis sedikit demi sedikit market share indomie sebagai *market leader* mie instan di Indonesia. Berikut uraian market

**Tabel 1.1**  
**Data Top Brand Index Mie Instan Tahun 2020-2023**

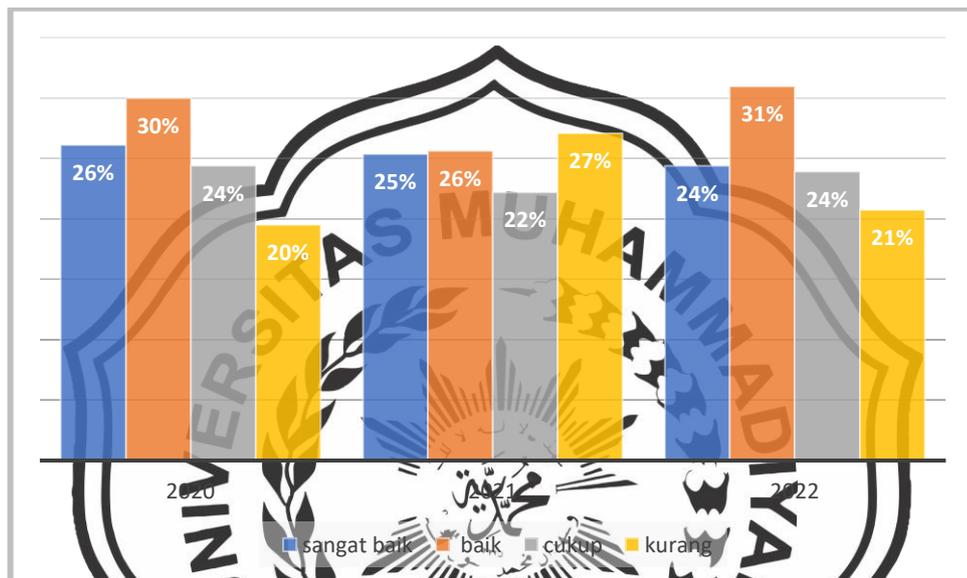
Nama Brand	Tahun			
	2020	2021	2022	2023
Indomie	70,50	72,90	72,90	72,50
Mie Sedaap	16,00	15,20	15,50	16,20
Sarimi	3,80	3,10	2,60	2,60
Gaga 100/Mie 100		2,10	2,20	1,70
Supermi	2,30	2,70	1,60	1,30

Sumber: Top Brand Award ([www.topbrand-award.com](http://www.topbrand-award.com))

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas menunjukkan peringkat pertama yaitu Indomie Pada tahun 2020, Indomie memperoleh Index dengan persentase (70,5%) lalu di tahun 2021 naik menjadi (72,9%) di tahun 2022 tetap di angka (72,9%) di tahun 2018 menurun menjadi (72,5%). Lalu peringkat ke dua yaitu Mie sedap, Pada tahun 2020 Mie sedap memperoleh Index dengan persentase (16%), di tahun 2021 turun menjadi (15,2%) lalu di tahun 2022 naik menjadi (15,5%) lalu di tahun 2023 naik lagi menjadi (16,2%). Lalu peringkat ke tiga yaitu sarimi, Pada tahun 2020 Sarimi memperoleh Index dengan persentase (3,8%) lalu di tahun 2021 turun menjadi (3,1%) di tahun 2022-2023 turun lagi menjadi (2,6%). Pada peringkat ke empat yaitu Gaga 1000 dan peringkat ke lima yaitu Supermi, dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti kinerja Karyawan bagian bumbu di PT. Karunia Alam Segar. Karena bagian bumbu adalah bagian produksi yang sangat penting dalam alur

produksi jika pada bagian bumbu mengalami penurunan hasil produksi maka akan menghambat proses selanjutnya.

Penilaian kinerja di PT. Karunia Alam Segar dilakukan setahun sekali, terdapat beberapa indikator penilaian dilakukan oleh perusahaan antara lain disiplin karyawan, keterampilan kerja, kualitas kerja dan kerja tim. Berikut adalah hasil dari penilaian kinerja karyawan tahun 2020 – 2022



Sumber; HR&GA PT. Karunia Alam Segar

**Gambar 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Karunia Alam Segar Divisi Bumbu**  
**Tahun 2020-2022**

Dari gambar 1.1 bahwa pada penilaian seluruh karyawan PT. Karunia Alam Segar Divisi Bumbu tahun 2020-2022 mengalami kenaikan dan penurunan. karyawan yang mendapat penilaian dengan kriteria sangat baik menurun setiap tahun, pada tahun 2020 sebanyak 26% pegawai mendapat nilai sangat baik, pada tahun 2021 menurun menjadi 25% orang karyawan mendapatkan kriteria sangat baik dan pada tahun 2022 menurun karyawan dengan kriteria penilaian sangat baik kembali menjadi 24% orang, Pada tahun 2020 – 2021 karyawan yang memiliki penilaian cukup bahkan penilaian kurang jumlahnya banyak sekali.

Harapan dari manajemen PT. Karunia Alam Segar para karyawan lebih meningkatkan kinerjanya sehingga penilaian kinerjanya bisa terus meningkat.

Untuk karyawan yang mendapat nilai cukup dan kurang akan dievaluasi ulang selama 3 bulan untuk perbaikan kinerjanya. Tentunya banyak Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian Wairooy (2017) Indikator yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016;86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan membuat tujuan Perusahaan cepat tercapai.

Bila dilihat secara riil, aspek kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam penerapan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik meski tanpa diawasi oleh atasan, tidak menunda waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja memanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pada PT. Karunia Alam Segar terutama Divisi Bumbu Terdapat peraturan-peraturan yang menyangkut kedisiplinan karyawan saat bekerja di area produksi seperti ketertiban pemakaian alat pelindung diri (APD) saat bekerja. Menerapkan 5R karyawan wajib menjaga dan melindungi alat kerja atau mesin serta sarana dan prasarana, setiap karyawan wajib menjaga kebersihan area kerjanya masing-masing sehingga tidak mengganggu aktivitas dalam bekerja.

Pada PT. Karunia Alam Segar terutama Divisi Bumbu terdapat masalah pada kedisiplinan yang sering terjadi adalah masih tingginya Persentase mangkir karyawan pada bulan januari sampai bulan desember tahun 2022, baik berupa, izin alpha, izin sakit dan cuti. Berikut adalah Tabel 1.2 tentang rekapitulasi Absensi karyawan PT. Karunia Alam Segar.

**Tabel 1. 2**  
**Data Persentase Absensi Karyawan PT. Karunia Alam Segar Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Persentase Kehadiran (%)	Persentase Ketidakhadiran (%)
Januari	410	25	96,16	3,84
Februari	410	23	95,54	4,46
Maret	410	26	96,20	3,80
April	410	24	95,42	4,58
Mei	410	24	95,45	4,55
Juni	410	25	94,62	5,38
Juli	410	24	94,45	5,55
Agustus	410	26	96,86	3,14
September	410	25	83,14	16,86
Oktober	410	25	95,26	4,74
November	410	26	94,88	5,12
Desember	410	27	94,45	5,55

Sumber; Administrasi Produksi PT. Karunia Alam Segar

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas dapat dilihat pada bulan Januari 2022 sampai bulan Desember 2022, jumlah persentase karyawan yang tidak masuk kerja masih tinggi, tingkat persentase absen terendah pada bulan Maret sebesar 3,80% dan tertinggi pada bulan September sebesar 16,86% sedangkan ketentuan - ketentuan absensi perusahaan maksimal sebesar 3% dari jumlah karyawan Divisi Bumbu sebanyak 410 orang. Hal ini Menunjukkan terdapat permasalahan tentang kedisiplinan berupa absensi karyawan di bagian Produksi Bagian bumbu pada PT. Karunia Alam Segar,

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian Cahyanti (2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi hal ini juga sesuai pernyataan menurut Simanjuntak (2011;11) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu imbalan yang diterima oleh individu, dukungan dari perusahaan,

dan dukungan dari pimpinan perusahaan. Usaha yang dilakukan oleh PT. Karunia Alam Segar dalam memenuhi hak-hak dari karyawan tetap ialah salah satunya dengan memberikan kompensasi kepada karyawannya. Menurut Griffin (2013;159), Kompensasi adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Selain sebagai balas jasa, kompensasi juga berfungsi sebagai motivator terhadap karyawan dan sebagai status dan martabat sumber daya manusia di masyarakat. Bentuk Kompensasi yang diberikan oleh PT. Karunia Alam Segar kepada karyawannya adalah sebagai berikut

**Tabel 1.3**  
**Daftar Kompensasi PT. Karunia Alam Segar Tahun 2023**

No.	Keterangan	Kompensasi
1.	Gaji Pokok	UMK kab. Gresik Tahun 2023 (Rp. 4.522.030 / bulan)
2.	Tunjangan Hari Raya Keagamaan	1 x upah sebulan dibayar 1 x dalam setahun
3.	Tunjangan Upah shift malam	Rp. 5000 per hari
4.	Upah Lembur Hari biasa	a. 1 jam pertama dibayar 1,5 x upah/jam b. Setiap jam selanjutnya dibayar 2 x upah/jam
5.	Upah Lembur Hari libur resmi/istirahat mingguan	Tiap lembur sampai batas 7 jam dibayar 2 x upah/jam
6.	masa kerja > 10 tahun	Parcel lebaran tiap setahun sekali
7.	Karyawan teladan dalam 2 tahun tanpa surat izin sakit	Reward rekreasi
8.	Karyawan teladan dalam 3 tahun tanpa surat izin sakit	Reward Undian Umroh dan uang tunai Rp. 1.000.000

Sumber: Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Karunia Alam segar

Selain faktor kompensasi, Menurut penelitian Erika (2021) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah Kepemimpinan, Menurut Mulyadi (2015;150) Kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan bersemangat, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi, dimana para bawahan didorong dalam kelompok secara bersama-sama ke suatu tujuan tertentu. Secara umum, pengertian kepemimpinan adalah suatu cara atau pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan memimpin bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Observasi yang sudah dilakukan peneliti selama pra penelitian Pada PT, Karunia Alam Segar. Divisi Bumbu, terdapat pemimpin di setiap unit atau area. Peneliti mengamati bahwa terdapat perbedaan kebijakan pimpinan antar pimpinan unit yang satu dengan pimpinan unit yang lain. Misalnya masalah kekosongan karyawan bagian operator yang tidak masuk di tempat kerja/absen, ada pimpinan unit yang memaksimalkan operator untuk menangkap sebagai operator mesin, dan ada juga yang meminta bantuan kepada pekerja dari area kerja atau divisi lain sehingga pimpinan unit produksi harus memberikan instruksi kerja terlebih dahulu. Sedangkan menurut aturan *SOP (Standard Operating Procedure)* yang sudah berlaku, setiap mesin ditangani oleh satu orang operator sesuai dengan bagian kerjanya.

Kesulitan lain yang dihadapi Pada PT Karunia Alam Segar yaitu ialah adanya kecenderungan di kalangan karyawan yang merasa tidak puas dengan kepemimpinan atasannya, sehingga menimbulkan kekecewaan di kalangan karyawan, Kepemimpinan yang diterapkan oleh pihak Atasan, dimana pimpinan sering memberikan tugas kepada karyawan tanpa mempertimbangkan apakah karyawan tersebut mampu melaksanakannya atau tidak, dan pimpinan terkesan lebih mengedepankan keinginannya sendiri dalam memimpin perusahaan. Dengan perilaku atau kepemimpinan seperti itu, karyawan merasa seperti bekerja di bawah tekanan, sehingga membuat mereka merasa jenuh dan tidak nyaman saat bekerja. Tentunya hal ini bisa berdampak pada konsentrasi kerja mereka sehingga aktivitas kerja mereka terganggu yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas membuat peneliti tertarik untuk meneliti sebagai penelitian “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karunia Alam Segar**”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Alam Segar ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Alam Segar ?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Alam Segar ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Alam Segar.
2. Menganalisis pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Alam Segar.
3. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Alam Segar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai Tujuan Penelitian diatas, Maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
  - a. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi dan sumber informasi mengenai disiplin, kompensasi kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam perusahaan. sebagai referensi penelitian sejenis



b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan saran bagi pihak pimpinan dalam memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi PT. Karunia Alam Segar dalam memberikan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis:

Dapat memeberikan sumber pustaka yang positif dan menjadi media menambah pengetahuan *seputar human resource development* yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

