

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, dan kerjasama dari beberapa karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu aset berharga yang ada didalam suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan sebaik mungkin dan diberi perhatian khusus agar sumber daya manusianya menjadi efektif dan efisien. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia seperti karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan harus dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja tinggi dan memberikan keuntungan untuk dirinya sendiri dan juga untuk organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif merupakan salah satu ciri sumber daya manusia yang berkinerja baik. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, maka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan disertai rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi. Suatu keuntungan bagi organisasi apabila mendapatkan karyawan yang mempunyai prestasi tinggi. Karyawan yang berprestasi tinggi harus dikelola dengan baik oleh pimpinan untuk bisa lebih memajukan organisasi karena prestasi kerja karyawan harus ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Setiap organisasi selalu menginginkan karyawan yang mempunyai bakat dan juga mempunyai prestasi yang membanggakan, karena dengan memiliki

karyawan yang berprestasi akan memberikan keuntungan yang besar untuk organisasi. Prestasi yang dimiliki karyawan juga berpengaruh untuk meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan mempunyai bakat dan ketrampilan masing-masing dalam bekerja dan tugas atasan harus bisa menempatkan karyawannya sesuai dengan bidang dan ketrampilan yang dikuasai agar suatu organisasi bisa lebih maju lagi. Setiap karyawan dalam mengerjakan tugasnya ada yang cepat dan yang lambat. Prestasi kerja karyawan sangat mempengaruhi bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi. Setiap karyawan dituntut bekerja dengan maksimal untuk organisasi yang mengikatnya.

Menurut Sutrisno (2010, p. 150), prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan-pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Prestasi kerja merupakan suatu dasar atau standar yang dibuat perusahaan dalam memberikan target melalui tuntutan yang harus dicapai oleh karyawan. Dampak prestasi kerja dapat terlihat dari target yang diinginkan dengan seberapa besar hasil yang di tempuh, apakah sepenuhnya target tersebut dapat terpenuhi. Peningkatan produktivitas perusahaan berasal dari prestasi kerja yang baik, sehingga prestasi kerja bisa berdampak pada kenaikan maupun penurunan pendapatan di perusahaan. Seringkali, target yang ditetapkan perusahaan dan RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) tidak tercapai dengan baik. Banyak faktor yang dapat menyebabkan kegagalan pencapaian target perusahaan, salah satunya adalah bagaimana prestasi kerja karyawan di sebuah perusahaan dalam

melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dan melakukan upaya serta inovasi untuk kemajuan perusahaan mereka.

PT. Djarum, TBK merupakan salah satu perusahaan rokok nasional yang berdiri di Indonesia, dimana perusahaan rokok ini pertama kali berdiri di kota Kudus pada tahun 1951 sampai saat ini, dikarenakan peminat rokok yang begitu besar terlebih untuk kalangan pria di atas 18 tahun. Agar produk rokok mudah didapatkan oleh konsumen maka PT. Djarum, TBK membuka beberapa kantor cabang pemasarannya dan salah satunya berada di Bandar Lampung yang beralamat di Jalan Jenderal Gatot Subroto 197 Pecoh Raya Bandar Lampung, dimana kantor yang terletak di Bandar Lampung ini hanya sebagai kantor Pemasarannya tidak melakukan produksi seperti pusatnya yang berada di Kudus, PT. Djarum, TBK yang berada di Bandar Lampung memiliki karyawan dengan keseluruhan berjumlah 97 karyawan dimana dari 97 karyawan tersebut 84 karyawan bagian pemasaran dan 13 orang lainnya bekerja staf dalam kantor/perusahaan. Oleh karena itu prestasi kerja karyawan tercermin dari pencapaian penjualan. Berikut penulis sajikan data prestasi kerja karyawan pada PT. Djarum cabang Bandar Lampung:

**Tabel 1.1**  
**Prestasi Kerja Karyawan (Sales) PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung Tahun 2017**

Bulan	Karyawan		Tingkat Pencapaian (%)
	Target Penjualan Produk Rokok	Realisasi	
Januari	1.200.000.000	801.600.000	66,80
Februari	1.200.000.000	840.000.000	70,00
Maret	1.200.000.000	911.160.000	75,93
April	1.200.000.000	708.000.000	59,00
Mei	1.200.000.000	780.000.000	65,00
Juni	1.200.000.000	828.000.000	69,00
Juli	1.200.000.000	620.520.000	51,71
Agustus	1.200.000.000	950.400.000	79,20
September	1.200.000.000	780.000.000	65,00
Oktober	1.200.000.000	840.000.000	70,00
Nopember	1.200.000.000	640.800.000	53,40
Desember	1.200.000.000	852.000.000	71,00

Jumlah	14.400.000.000	9.552.480.000	66,34
--------	----------------	---------------	-------

Sumber: PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung, Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa prestasi kerja karyawan PT. Djarum cabang Bandar Lampung belum optimal karena belum dapat mencapai target pada tahun 2017. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010, p.152) yang menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diukur dengan hasil kerja, dalam penelitian ini yang dimaksud dengan hasil kerja adalah pencapaian target penjualan.

Fenomena kedua tentang prestasi kerja berkaitan dengan indikator pengetahuan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan *leader* sales diketahui bahwa sales yang bekerja mempunyai pengetahuan pekerjaan yang baik yaitu sales dapat menjelaskan semua produk rokok yang dipasarkan oleh perusahaan beserta harga dan potongan-potongan harga yang sedang berlaku. Fenomena ketiga berkaitan dengan indikator inisiatif. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan *leader* sales diketahui bahwa sales tidak mempunyai inisiatif untuk membuat program-program promosi penjualan. Sales hanya menjalankan promosi yang diterapkan perusahaan dan tidak berinovasi untuk menerapkan promosi yang kreatif guna meningkatkan penjualan. Fenomena selanjutnya yaitu kecekatan mental. Berdasarkan hasil wawancara dengan *leader* sales diketahui bahwa sales mempunyai kecekatan mental yang baik. Hal ini terindikasi dari kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja. Sales akan melakukan semua tugas dan perintah yang diberikan kepadanya.

Fenomena selanjutnya itu sales juga sering terlambat dalam menyampaikan laporan penjualan. Berikut penulis sajikan tingkat ketepatan waktu dalam penyampaian laporan penjualan:

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Penjualan**  
**Tahun 2017**

Batas Penyampaian	Penyampaian		Jumlah (Orang)
	Tepat Waktu	Terlambat (Orang)	
		1	

	(Orang)	Hari		
Januari	60	9	15	84
Februari	52	19	13	84
Maret	61	13	10	84
April	68	10	6	84
Mei	60	13	11	84
Juni	58	15	11	84
Juli	69	8	7	84
Agustus	57	9	18	84
September	62	12	10	84
Oktober	67	8	9	84
Nopember	51	21	12	84
Desember	53	18	13	84

Sumber: PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung, Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang terlambat dalam menyampaikan laporan penjualan. Menurut Sutrisno (2010, p.152), disiplin kerja karyawan dapat diukur dengan tingkat ketepatan waktu. Dalam hal ini maka prestasi kerja dalam ketepatan waktu menyampaikan laporan penjualan masih belum optimal karena masih terdapat keterlambatan dalam penyampaian laporan penjualan.

Berdasarkan fenomena di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja sales belum optimal yaitu target penjualan tahun 2017 belum tercapai dan kurangnya inisiatif sales untuk melakukan promosi agar penjualan meningkat, padahal sebagai kantor cabang pemasaran pencapaian target penjualan faktor keberhasilan utama perusahaan. Selain itu masih terdapat sales yang terlambat dalam penyampaian laporan penjualan. Prestasi kerja yang belum optimal diduga dipengaruhi karena kompensasi yang tidak adil sehingga karyawan kurang termotivasi untuk dapat bekerja secara optimal.

Fenomena yang terjadi dalam perusahaan tentang kompensasi yang berkaitan dengan indikator gaji pokok yaitu perusahaan telah memberikan gaji pokok sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku. Pemberian gaji pokok sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) untuk ukuran karyawan bagian pemasaran dinilai sudah cukup layak. Fenomena selanjutnya berkaitan dengan gaji variabel. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan divisi HRD diketahui bahwa perusahaan tidak memberikan

gaji variabel yaitu tidak memberikan bonus bagi sales yang dapat mencapai target penjualan secara individual. Bonus hanya dibagikan kepada karyawan apabila target penjualan perusahaan tercapai. Padahal menurut Siagian (2012, p.138) daya pendorong merupakan semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya *reward* kepada karyawan atau dalam bentuk bonus. Fenomena selanjutnya berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan divisi HRD diketahui tidak ada tunjangan uang cuti, uang pensiunan dan tunjangan rumah dinas. Perusahaan hanya memberikan gaji pokok, kendaraan dinas, dan tunjangan kesehatan dengan mendaftarkan karyawan dan keluarganya sebagai anggota BPJS.

Selain kompensasi yang tidak adil, faktor lain yang di duga dapat mempengaruhi prestasi kerja yang belum optimal disebabkan karena tingkat disiplin kerja yang rendah. Menurut Hasibuan (2016, p.193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, dan terwujudnya dalam suatu tujuan organisasinya. Permasalahan yang terjadi terkait dengan disiplin kerja adalah berkaitan dengan ketaatan terhadap aturan kantor. Berdasarkan hasil wawancara dengan *leader* sales diketahui bahwa sales sering melanggar peraturan yang diterapkan dalam perusahaan seperti tidak memakai seragam sesuai dengan aturan, tidak mengenakan kartu pengenal identitas, tidak ijin apabila tidak masuk kerja.

Permasalahan lainnya adalah tentang pemanfaatan sarana. Berdasarkan hasil wawancara dengan *leader* sales diketahui bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam menggunakan fasilitas kantor sehingga sering terjadi kehilangan perlengkapan alat tulis dan karena tidak berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor sering terjadi kerusakan seperti lcd komputer yang jatuh dan pecah sehingga tidak dapat lagi dipergunakan. Fenomena

lainnya yaitu berkaitan dengan tanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara dengan *leader* sales diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang tidak bertanggung jawab atas tugasnya seperti tidak melakukan kunjungan monitoring ke outlet (toko) padahal sales mempunyai tanggung jawab untuk melakukan kunjungan ke outlet secara rutin dan berkala. Dengan demikian disiplin kerja karyawan dapat dikatakan rendah karena masih terdapat karyawan yang datang kerja tidak tepat waktu, tidak mengikuti peraturan dan tidak bertanggung jawab atas outlet yang merupakan mitranya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Pemasaran PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan divisi pemasaran PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan divisi pemasaran PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan divisi pemasaran PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah divisi pemasaran karyawan PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT. Djarum, TBK yang beralamatkan di Jl. Jendral Gatot Subroto 197 Pecoh Raya Bandar Lampung.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini adalah bulan Oktober 2017 sampai dengan Februari 2018.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia tentang kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan divisi pemasaran PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan divisi pemasaran PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan divisi pemasaran PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Menambah wawasan peneliti tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

#### **1.5.2 Bagi PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung**

Menjadi bahan referensi dalam mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja berdasarkan kompensasi dan disiplin kerja.

#### **1.5.3 Bagi Insitusi IIB Darmajaya**

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB

DARMAJAYA khususnya tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

#### **1.5.4 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah terkait dengan kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja, perumusan masalah dalam penelitian, ruang lingkup penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

#### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja, penelitian terdahulu tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, kerangka pemikiran penelitian dan hipotesis atau dugaan hasil sementara penelitian.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode dalam pengumpulan data penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel yang digunakan dalam penelitian, definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian, uji

persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

#### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang deskriptif data dari responden dan variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

#### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**