

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perusahaan harus memperhatikan peranan karyawan sebagai sumber daya manusia. Aset utama bagi perusahaan yaitu dari karyawan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mampu dalam membantu perusahaan memperluas bisnis yang dimiliki.

PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *consumer goods*. Pada saat ini pada permasalahan kinerja karyawan, sedang terjadi adanya penurunan penjualan pada setahun terakhir dan memperlihatkan bahwa adanya penurunan kinerja pada PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Berikut data penjualan perusahaan.

Tabel I.1
Data Penjualan PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk
Cabang Sumut Tahun 2019

Bulan	Jumlah Penjualan	Target Penjualan	%
Januari	21,352,500,000	20,000,000,000	107%
Februari	22,153,000,000	20,000,000,000	111%
Maret	18,363,000,000	20,000,000,000	92%
April	19,536,240,000	20,000,000,000	98%
Mei	18,112,000,000	20,000,000,000	91%
Juni	18,152,000,000	20,000,000,000	91%
Juli	17,545,000,000	20,000,000,000	88%
Agustus	21,200,000,000	20,000,000,000	106%
September	21,236,000,000	20,000,000,000	106%
Oktober	21,440,000,000	20,000,000,000	107%
November	21,875,000,000	20,000,000,000	109%
Desember	21,524,300,000	20,000,000,000	108%

Sumber : Data Penjualan PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk

Data penjualan pada perusahaan di tahun 2019 cabang Sumut menunjukkan bahwa pada bulan Maret sampai dengan Juni adanya penjualan yang mengalami penurunan dan tidak berhasil mencapai target penjualan. Hal ini memperlihatkan adanya indikasi kinerja karyawan yang mengalami penurunan yang terjadi di perusahaan. Penurunan kinerja salah satunya diduga karena masalah disiplin kerja karyawan.

Disiplin diartikan sebagai kesediaan karyawan dalam mengikuti peraturan dan tata kerja yang berlaku di perusahaan. Tingkat disiplin kerja pada PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk dinilai belum baik, karena masih ditemukannya karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan kerja di perusahaan. Berikut data pelanggaran peraturan kerja.

Tabel I.2
Data Pelanggaran Peraturan Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk
Cabang Sumut Tahun 2019

Bulan	Jumlah Pelanggaran (orang)	Jenis Permasalahan
Januari	21	- Karyawan divisi sales yang sering tidak melakukan kunjungan ke pelanggan - Karyawan tidak masuk kerja tanpa izin - Kedapatan menggunakan HP dalam bekerja - Memakai sandal saat bekerja - Karyawan yang terlambat tidak membuat surat izin ke perusahaan - Adanya karyawan yang ditemukan pulang kerja tanpa menyelesaikan target laporan harian pekerjaan - Adanya anggota sales yang melakukan indikasi kecurangan dalam bekerja - Ditemukannya kesalahan dalam audit laporan keuangan
Februari	23	
Maret	11	
April	13	
Mei	9	
Juni	19	
Juli	14	
Agustus	14	
September	12	
Oktober	11	
November	14	
Desember	12	

Sumber : PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk

Stres kerja diartikan sebagai tekanan yang dialami dan membuat kondisi pikiran karyawan menjadi terganggu. Tingkat tekanan kerja dan jumlah pekerjaan yang tinggi pada perusahaan umum *consumer goods* diduga masih menjadi permasalahan pada perusahaan. Berikut data pengunduran diri di perusahaan.

Tabel I.3
Data Pengunduran Diri Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk
Cabang Sumut Tahun 2019

Bulan	Jumlah Resain (orang)	Alasan Resain Rata-rata
Januari	13	- Tidak nyaman dengan tekanan kerja perusahaan - Jam lembur yang cukup sering terjadi - Mendapatkan pekerjaan baru - Tidak mampu memenuhi target kerja yang diharapkan perusahaan - Ditempatkan di luar kota oleh pihak perusahaan
Februari	9	
Maret	9	
April	10	
Mei	10	
Juni	12	
Juli	11	
Agustus	10	
September	12	
Oktober	11	
November	10	
Desember	9	

Sumber : PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk

Kompensasi diartikan sebagai pembayaran yang diterima oleh karyawan di dalam bekerja sebagai imbal hasil dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan. Beberapa divisi masih mengajukan komplain terhadap kompensasi yang diberikan. Berikut data kompensasi di perusahaan.

Tabel I.4
Data Pemberian Kompensasi PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk
Cabang Sumut Tahun 2019

Divisi	Jabatan	Gaji Pokok	Ketentuan Lama Bekerja Untuk Mendapat Gaji	Uang Kerajinan/Bulan	Keluhan Karyawan
Penjualan	Kasir	2,700,000	> 1 Tahun	250,000	- Kompensasi yang dibayarkan tidak sesuai dengan jam kerja - Beberapa divisi belum memenuhi skala upah yang berlaku
	Staff Penjualan	2,600,000	> 2 Tahun	400,000	
	Administrasi	2,300,000	> 2 Tahun	400,000	
	Purchasing	2,600,000	> 2 Tahun	350,000	
	Sales	2,700,000	> 2 Tahun	700,000	
	Marketing	2,500,000	> 2 Tahun	500,000	

Delivery	Supir	2,300,000	>1 Tahun	370,000	3. Karyawan pada beberapa bagian masih mendapatkan gaji di bawah upah minimum
	Lapangan	2,100,000	>1 Tahun	350,000	
Stock	Admin Stock	2,600,000	> 2 Tahun	370,000	
	Helper	2,200,000	> 1 Tahun	-	
	Staf Gudang	2,200,000	>1 Tahun	-	
Accounting	Staf Accounting	2,600,000	> 1 Tahun	-	
	Pembelian	2,600,000	> 1 Tahun	-	
	Admin Pajak	2,600,000	> 1 Tahun	350,000	
	Piutang	2,600,000	> 1 Tahun	500,000	

Sumber : PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk

Data pemberian kompensasi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk pada tahun 2019 cabang Sumut menunjukkan bahwa karyawan masih mengeluhkan pemberian kompensasi yang diberikan oleh karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan harapan dari perusahaan.

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Setelah penjelasan latar belakang, maka peneliti memberikan kesimpulan atas hasil dari permasalahan yang telah dijelaskan sebagai berikut.

1. Disiplin kerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk, terlihat dari masih terjadinya pelanggaran peraturan pekerjaan oleh karyawan.
2. Stres kerja yang masih terjadi terlihat dari masih banyaknya karyawan mengundurkan diri di perusahaan.
3. Kompensasi yang diterima oleh karyawan dianggap belum sesuai dengan hasil kerja karyawan dan masih banyak mengakibatkan keluhan dari karyawan.
4. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan terlihat dari penjualan perusahaan yang mengalami penurunan

I.3 Tinjauan Pustaka

I.3.1 Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Menurut Siagian (2015:305), proses pendisiplinan pegawai merupakan metode dalam perbaikan sikap, pengetahuan dan perilaku karyawan sehingga akan

membentuk karyawan yang terbiasa dalam menjalankan peraturan dan norma yang berlaku secara kooperatif dan mampu memicu peningkatan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2016:193), tanggung jawab seorang karyawan akan sangat tercermin dari disiplin yang dimiliki. Disiplin yang dimiliki akan membentuk tanggung jawab, semangat kerja dan gairah dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2013:177), disiplin menjadi masalah di dalam organisasi yang akan menjadi sebuah gambaran bagaimana kinerja dalam suatu organisasi.

I.3.2 Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

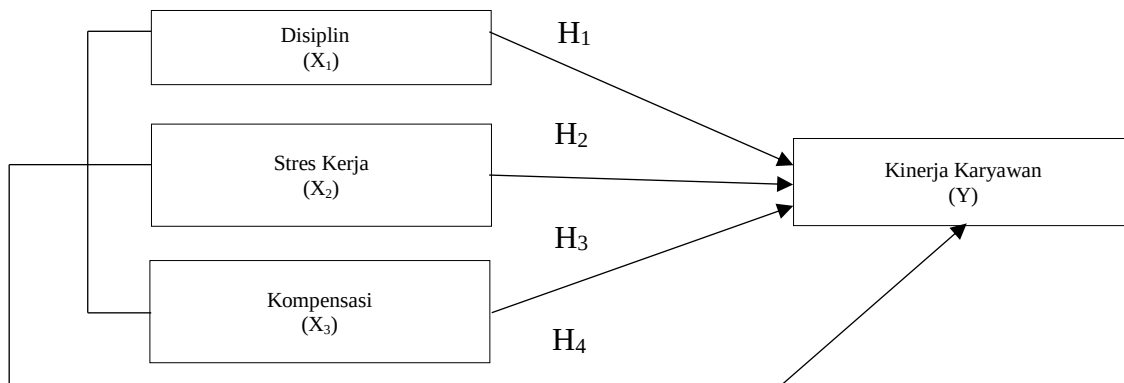
Menurut Umam (2012:217), stress yang berkepanjangan akan menjadi dampak bagi penurunan kinerja karyawan di masa mendatang. Menurut Sunyoto (2015:215) lingkungan kerja yang tidak sehat akan memicu terjadinya stress yang memberi dampak pada kinerja serta kepuasan kerjanya. Menurut Badeni (2014:70), kinerja yang menurun merupakan dampak dari stress, dengan demikian maka stress akan memberi intervensi terhadap kinerja dari karyawan.

I.3.3 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Notoadmodjo (2015:142), nilai pekerjaan karyawan sangat dihitung dari jumlah kompensasi yang diterima, hal ini memberi gambaran bahwa kompensasi menjadi tolak ukur dalam mencerminkan nilai karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan dipicu oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Yusuf (2015:236), pembagian kompensasi selalu diperhitungkan berdasar dari kinerja seperti upah, gaji, bonus dan komisi dan bagian ini disebut kompensasi langsung, sedangkan pada kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan dinilai sebagai bagian upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai. Menurut Widodo (2016:153), produktivitas kerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan

I.4 Kerangka Konseptual



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.5 Hipotesis

- H₁. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk.
- H₂. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk.
- H₃. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk.
- H₄. Disiplin, Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Medan.