

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

PT. Hannochs Medan yakni salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perlampuan serta perangkat listrik yang bervariasi sejak tahun 1997. Perusahaan ini melakukan penjualan produk-produk ke seluruh Indonesia secara langsung maupun *online* lewat berbagai *platform*.

Kinerja karyawan di beberapa departemen menurun yang bisa dilihat dari target penjualan yang tidak tercapai oleh beberapa sales, beberapa pekerjaan yang diserahkan tidak sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan.

Sales	Total Transaksi	Total Fee	Target (... X Gaji)	Perhitungan Komisi		Komisi
				Net Fee *25%		
Leonardo	742.570.800	722.319	4.400.000	-919.420		Tdk Capai
Total Leonardo	742.570.800	722.319				

Gambar I.1. Target Penjualan Sales yang Tidak Mencapai Target 2021.

Namun saat ini perusahaan mengalami beberapa kendala maupun permasalahan seperti kedisiplinan karyawannya yang kurang dimana bisa kita lihat *lewat* data absensi karyawan yang bermasalah.

No	Kategori	Skor Penilaian	Tahun 2019 (Orang)	%	Tahun 2020 (Orang)	%	Kenaikan / Penurunan (Orang)	Kenaikan / Penurunan (%)
1	Sangat Rendah	1.0 -2.0	0	0	0	0	0	-
2	Rendah	2.0 -3.0	72	28,13	80	31,25	8	3,13
3	Sedang	3.0 -4.0	89	34,77	93	36,33	4	1,56
4	Tinggi	4.0 -5.0	95	37,11	83	32,42	-12	- 4,69

Gambar I.2. Rekap Absensi Tahunan.

Kompensasi berupa pembagian komisi dari hasil penjualan sales, yang dimana pada awalnya sudah disepakati dengan sales berbeda pada saat pembagiannya, Jelas ini bisa menjadi salah satu elemen penyebab penurunan eksekusi pekerja.

Sales	Total Transaksi	Total Fee	Target (... X Gaji)	Perhitungan Komisi		Komisi
				Net Fee < 4,5jt - 15jt (net fee - target) 35%	Net Fee > 15jt (net fee - target) *40%	
Hariato	4.418.731.800	7.078.113	5.435.625	574.871		574.871
Total Harianto	4.418.731.800	7.078.113		574.871		574.871

Gambar I.3. Skema Perkiraan Komisi Sales 2021.

Dalam kesehariannya budaya kerja dalam perusahaan ini cenderung kurang baik yang ditandai dengan senioritasnya cukup mendominasi, sehingga perihal ini menyebabkan angka perputaran karyawan maupun *turnover* karyawan tinggi di departemen tertentu.

Mengingat penggambaran penulis tertarik guna benar-benar berkonsentrasi pada judul **“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hannochs Medan”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada perihal ini yakni :

1. Disiplin kerja yang belum di jalankan sepenuhnya oleh seluruh karyawan. Terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja serta pulang benar-benar awal.
2. Ketidaksiesuaian pembagian kompensasi yang diberikan dengan kesepakatan awal. Adanya karyawan yang menerima komisi yang tidak sesuai dengan kesepakatan, kesepakatan awal 25% seperti yang tertera di skema, saat pembagian komisi jumlah

- yang diterima oleh karyawan tidak sampai 25%. Salah satu yang diketahui ada atasan yang mengambil komisi dari anggota timnya sehingga karyawan tersebut mendapatkan jumlah yang tidak sesuai. Sehingga karyawan merasa kurang adil serta nyaman atas perlakuan yang diterima
3. Budaya kerja pada karyawan di dalam perusahaan yang masih kurang baik. Adanya kesenioritasan yang tinggi serta persaingan kerja yang tidak sehat.
 4. Menurunnya perwakilan kerja pelaksana dalam asosiasi yang terlihat dari tidak tercapainya target.

I.3 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana dampak disiplin kerja atas kinerja karyawan pada PT. HannochsMedan?
2. Bagaimana dampak kompensasi atas kinerja karyawan pada PT. HannochsMedan?
3. Bagaimana dampak budaya kerja atas kinerja karyawan pada PT. HannochsMedan?
4. Bagaimana dampak disiplin kerja, kompensasi serta budaya kerja atas kinerja karyawan pada PT. Hannochs Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk:

1. Menguji serta menganalisis dampak disiplin kerja atas kinerja karyawan pada PT. Hannochs Medan.
2. Menguji serta menganalisis dampak kompensasi atas kinerja karyawan pada PT. Hannochs Medan.
3. Menguji serta menganalisis dampak budaya kerja atas kinerja karyawan pada PT. Hannochs Medan.
4. Menguji serta menganalisis dampak disiplin kerja, kompensasi serta budaya kerja atas kinerja karyawan pada PT. Hannochs Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Hasil berkonsentrasi pada ini menguntungkan bagi berbagai pihak yang bisa dianggap yakni :

1. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini bermanfaat selaku peningkatan pengetahuan serta wawasan.
2. Bagi Perusahaan menjadi pertimbangan guna mengatasi permasalahan dampak komunikasi, seleksi serta disiplin kerja kepada pekerja pelaksana.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Hasil berkonsentrasi pada keuntungan ini selaku bahan berkonsentrasi pada informasi serta menambah referensi studi.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil berkonsentrasi pada membantu selaku bahan referensi referensi.

I.6. Teori atas Disiplin Kerja

I.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:87) “Disiplin memiliki dua pengertian. Artinya yang pertama, mencakup mempelajari maupun mengamalkan cara berperilaku dengan menerapkan hadiah maupun disiplin. Yang kedua, bahkan lebih kecil lagi, kalau disiplin ini hanya menyangkut menegur kesalahan perilaku”.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:197) “Disiplin kerja diartikan ketika perwakilan umumnya datang serta pulang tepat waktu, bekerja semua panggilan dengan baik, tunduk pada semua pedoman asosiasi serta standar sosial yang berlaku”.

Sesuai Hamali (2016: 214) “Disiplin yakni suatu kekuatan yang tercipta di dalam” perwakilan tubuh serta menyebabkan pekerja bisa menyesuaikan diri dengan relawan terdapat nilai-nilai pedoman pilihan yang tinggi dari panggilan serta perilaku”.

Berdasar pengertian di atas maka disiplin kerja yakni mentalitas serta perilaku individu yang menunjukkan kepatuhan, persetujuan, dedikasi, rutinitas serta permintaan dalam asosiasi maupun pedoman resmi serta praktik yang diterima yang berlaku.

I.6.2 Indikator Disiplin Kerja

Sesuai Veithzal (2011:834) disiplin kerja Rivai bisa diperkirakan dengan pointer yakni :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Etika bekerja.
5. Tingkat kewaspadaan tinggi.

I.7 Teori atas Kompensasi

I.7.1 Pengertian Kompensasi

Sesuai Sastrohadiwiryo dalam Donnie (2016:319) menyatakan “Kompensasi yakni imbalan atas pemberian maupun imbalan yang diberikan oleh serikat kepada buruh, sebab pekerjaan itu sudah memberikan sumbangan tenaga serta pikiran guna meningkatkan persekutuan agar sampai pada hakikat yang sudah ditetapkan”.

Sesuai Hasibuan (2017:119) “Kompensasi yakni semua pembayaran yang berupa uang tunai, produk secara langsung maupun tidak langsung yang diperoleh oleh perwakilan selaku imbalan atas pemberian administrasi yang diberikan kepada asosiasi”.

Sesuai Badriyah (2017:153) " Kompensasi semua pembayaran selaku uang tunai, barang dagangan langsung maupun implikasinya diperoleh pekerja selaku trade-off guna administrasi yang diberikan kepada asosiasi".

Berdasarkan penilaian di atas, cenderung bisa disimpulkan kalau Kompensasi yakni suatu penghargaan atas apa yang sudah dilakukan, dilakukan, serta disumbangkan tenaga, pikiran, pikiran, serta kemampuan yang besar dalam mencapai asosiasi yang sejati.

I.7.2 Indikator Kompensasi

Sesuai Badriyah (2015:164) dimensi serta indikator kompensasi dibagi menjadi :

1. Gaji/upah.
2. Insentif.
3. Bonus.
4. Tunjangan.
5. Fasilitas.

I.8 Teori atas Budaya Kerja

I.8.1 Pengertian Budaya Kerja

Sebagaimana ditunjukkan oleh Robbins (2015:721) “Budaya kerja mengarah pada kerangka solidaritas berarti nilai-nilai bersama yang dianut oleh individu-individu dari suatu perkumpulan yang mengakui pergaulan dari berbagai perkumpulan yang lain”.

Sesuai Aldri Frinaldi (2018:4) “Budaya kerja yakni pemahaman atas bagaimana berfungsi, standar, desain berpikir, serta melakukan setiap individu maupun berkumpul dalam pekerjaan sesuatu yang memanggil”.

Sesuai Moeljono (2018:6) mengatakan “Budaya kerja pada umumnya yakni penjelasan filosofis, bisa berfungsi selaku kasus pembatas bagi perwakilan sebab fakta yang bisa dijabarkan secara formal dalam berbagai asosiasi pedoman serta pengaturan”.

Dilihat dari pengertian budaya kerja di atas dari para ahli, cenderung beralasan kalau budaya kerja yakni nilai-nilai maupun kecenderungan yang dianut suatu asosiasi guna membuat aturan-aturan asosiasi guna sampai pada kebenaran yang hendak dicapai oleh asosiasi.

I.8.2 Indikator Budaya Kerja

Sesuai Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016:6) aspek serta budaya penunjuk karya yang dibagikan Menjadi :

1. Inovasi serta pengambilan resiko.
2. Perhatian pada rincian.
3. Orientasi hasil.
4. Orientasi manusia.
5. Orientasi tim.
6. Keagresifan.
7. Kemantapan.

I.9 Teori atas Kinerja Kerja

I.9.1 Pengertian Kinerja Kerja

Sesuai Mangkunegara (2015:67) “Kinerja yakni hasil kerja dengan kualitas serta jumlah yang dicapai oleh seorang wakil dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tidak cukupnya tanggapan yang diberikan kepadanya”.

Sebagaimana dikemukakan oleh Kasmir (2016: 182) “Kinerja yakni akibat dari perbuatan tanpa henti yang sudah diselesaikan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”.

Seperti yang dikemukakan oleh Edison (2016: 190) “Kinerja yakni akibat dari suatu interaksi yang mengacu dan” diperkirakan selama periode waktu tertentu dalam pandangan pengaturan maupun pemahaman yang sudah di tetapkan”.

Mengingat berbagai kesimpulan di atas, maka bisa disimpulkan kalau Kinerja yakni akibat kerja yang diperoleh seseorang maupun kumpulan dalam menyelesaikan sesuatu tugas maupun panggilan yang sesuai dengan kewenangannya serta tidak cukup tepat tanggapan yang dibebankan kepadanya.

I.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016:195) dalam buku eksekutif sumber tenaga, aspek maupun penanda yang berdampak atas pelaksanaan yakni :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas biaya.
5. Kebutuhan supervisi.
6. Dampak interpersonal.

I.10 Teori dampak Disiplin Kerja atas Kinerja Karyawan

Sesuai Sutrisno (2013:177), masalah disiplin para pekerja yang ada dalam asosiasi, baik atasan maupun bawahan, hendak memberikan contoh pelaksanaan yang berwibawa. Asosiasi eksekusi hendak tercapai bila individu eksekusi maupun kelompok eksekusi naik ke level berikutnya.

I.11 Teori dampak Kompensasi atas Kinerja Karyawan

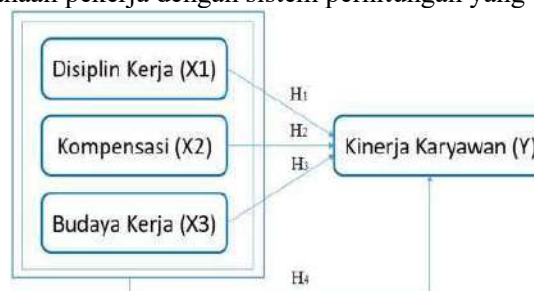
Sesuai Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2018: 218), kemajuan dalam memutuskan remunerasi yang sah hendak menentukan bagaimana sifat SDM di tempat kerja, yang secara langsung hendak berhubungan dengan kecukupan tujuan perwakilan serta efektivitas rencana keuangan asosiasi, serta hendak memutuskan Bagaimana keserasian pergaulan hidup dalam bisnis persaingan iklim yang semakin serius.

I.12 Teori dampak Budaya Kerja atas Kinerja Karyawan

Seperti yang ditunjukkan oleh Darajat (2015:4), budaya asosiasi diharapkan dalam sesuatu asosiasi selaku tanda kerangka yang membentuk aturan maupun aturan dalam berpikir serta bertindak para wakil guna mencapai tujuan.

I.13 Kerangka Konseptual

Mencermati uraian di atas, maka bisa dimaklumi kalau komunikasi, keteguhan serta disiplin kerja atas pelaksanaan pekerja dengan sistem perhitungan yang bisa digambarkan yakni.



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

I.14 Hipotesis

Mengingat landasan serta perincian masalah serta sistem yang jelas maka teori dari eksplorasi ini yakni :

H₁ : Disiplin kerja berdampak secara parsial atas kinerja karyawan pada PT. Hanochs Medan.

H₂ : Kompensasi berdampak secara parsial atas kinerja karyawan PT. Hanochs Medan.

H₃ : Budaya kerja berdampak secara parsial atas kinerja karyawan pada PT. Hanochs Medan.

H₄ : Disiplin kerja, kompensasi serta budaya kerja berdampak secara simultan atas kinerja karyawan pada PT. Hanochs Medan