

1. Bagaimanakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Benua
2. Bagaimanakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.. Pustaka Benua
3. Bagaimanakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.. Pustaka Benua
4. Bagaimanakah kompensasi finansial, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.. Pustaka Benua

I.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Benua
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.. Pustaka Benua
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Benua
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Benua

I.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu :

1. Bagi PT. Pustaka Benua
Sebagai dasar perbaikan kebijakan dan peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor kompensasi finansial, kepuasan kerja dan disiplin kerja.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai referensi tambahan untuk hasil karya tulis di perpustakaan dan dapat digunakan oleh analis lain sebagai bahan referensi untuk mendorong penyelidikan.
3. Bagi Peneliti
Sebagai dasar penambahan wawasan mengenai pengaruh kompensasi finansial, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan acuan bagi analis yang akan datang yang akan melihat isu yang sama atau terkait dengan isu analis ini.

I.6. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2015:196), dengan merencanakan kerangka tunjangan yang besar akan berdampak ganda pada organisasi karena di satu sisi remunerasi akan berdampak pada biaya operasional di sisi lain remunerasi akan mempengaruhi perilaku dan perilaku kerja pekerja dalam pemahaman dengan keinginan organisasi sehingga perwakilan dapat memajukan pelaksanaannya. Biasanya dapat dibenarkan karena salah satu tujuan seseorang bekerja adalah mengharapkan imbalan dari organisasi tempatnya bekerja, sedangkan perusahaan mengharapkan perwakilan untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Menurut Susanto (2017:38), kerangka imbalan harus mampu membujuk pekerja, kerangka harus memenuhi kebutuhan mereka, menjamin perlakuan yang wajar terhadap pekerja, dan memberikan imbalan atas pelaksanaannya.

I.7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sependapat dengan Badeni (2014: 43) pemenuhan pekerjaan yang representatif dapat menjadi komponen yang cukup kritis dalam organisasi. Biasanya karena pemenuhan pekerjaan staf organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, menguntungkan dan

tugas yang jelas, pimpinan yang selalu memarahi karyawannya sehingga karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

Selain masalah kompensasi finansial dan kepuasan kerja masalah lainnya yaitu mengenai disiplin kerja karyawan, di mana terjadi pelanggaran peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan akibat ketidakdisiplinan karyawannya.

Tabel I.4 Data Pelanggaran Disiplin

Bulan	Jumlah SP	Keterangan
Januari	1	Absen tanpa pemberitahuan selama 2 hari
Februari	2	- Sering pulang lebih awal - Sering keluar kantor tanpa izin
Maret	1	Sering terlambat
April	1	Tidak menjaga peralatan kerja dengan baik
Mei	1	Lupa finger print sign out
Juni	1	Berjualan di tetumpat kerja
Juli	4	- Kurang teliti dalam menghitung stok - Sering lalai dalam pekerjaan - Menggunakan waktu kerja untuk mengerjakan urusan pribadi - Pekerjaan tidak dikerjakan sesuai deadline
Agustus	1	Sering absen
September	3	- Menghilangkan faktur - Berjualan di kantor - Menggunakan sandal
Oktober	1	Terlibat konflik dengan rekan kerja karena pekerjaan
November	3	- Menggunakan waktu kerja menonton video - Keluar kantor tanpa meminta izin atasan - Tidak mengerjakan tugas sesuai yang diperintahkan
Desember	2	- Sering terlambat - Menggunakan waktu istirahat yang berlebihan

Sumber : PT. Pustaka Benua, 2021

Dari jumlah surat peringatan yang diberikan setiap bulannya kepada karyawan menunjukkan jika masih rendahnya tingkat disiplin karyawan akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dengan adanya berbagai permasalahan yang ada tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengadakan riset dengan mengambil judul : “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pustaka Benua”.

I.2. Identifikasi Masalah

Bukti yang membedakan masalah dalam pemikiran ini seperti yang terjadi setelahnya

1. Kompensasi finansial terdapat masalah terlihat dari masih ada ketidaksesuaian gaji dengan UMR tahun 2020 dan tidak adanya tunjangan kesehatan berupa asuransi / BPJS kesehatan serta tidak semua karyawan mendapat insentif.
2. Kepuasan kerja masih rendah terlihat dari masih banyaknya alasan karyawan berhenti karena tidak adanya pembagian tugas yang jelas, tidak ada promosi kenaikan jabatan, karyawan yang baru masuk kerja ternyata gajinya sama dengan gaji karyawan yang sudah bekerja hampir 2 tahun dan alasan lainnya.
3. Disiplin karyawan pada perusahaan masih tidak maksimal terlihat dari masih adanya surat peringatan yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya.
4. Kinerja karyawan tidak maksimal Hal ini terlihat dari kekecewaan untuk merealisasikan target kesepakatan dan hasil penjualan sepanjang tahun 2020.

I.3. Rumusan Masalah

Adapun definisi masalah dalam pertimbangan ini yaitu :

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Pelaksanaan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya dalam pengertian dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan cara ini, kinerja pekerja harus dipertimbangkan dalam upaya untuk mencapai tujuan yang paling ekstrim. Kemenangan pelaksanaan pekerja dalam mencapai tujuan yang maksimal membutuhkan pengaturan imbalan terkait uang yang sesuai, dengan mempertimbangkan tingkat pemenuhan pekerjaan pekerja dan pengajaran kerja yang representatif.

PT. Pustaka Benua merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan alat tulis kantor. Tinggi rendahnya eksekusi pekerja di perusahaan salah satunya bisa dilihat dari hasil penjualan perusahaan pada periode tertentu. Tabel berikut ini menunjukkan total penjualan dan target penjualan produk pada tahun 2020.

Tabel I.1. Data Penjualan

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Januari	600.000.000	587.694.450	97,95%
Februari	600.000.000	584.178.400	97,36%
Maret	600.000.000	580.754.500	96,79%
April	600.000.000	450.457.750	75,08%
Mei	600.000.000	444.748.900	74,12%
Juni	600.000.000	454.478.750	75,75%
Juli	600.000.000	448.697.450	74,78%
Agustus	600.000.000	451.781.400	75,30%
September	600.000.000	421.685.400	70,28%
Oktober	600.000.000	406.781.500	67,80%
November	600.000.000	384.785.900	64,13%
Desember	600.000.000	201.458.900	33,58%

Sumber : PT. Pustaka Benua, 2021

Dari tabel 1 dapat dilihat adanya penjualan di tahun 2020 cenderung mengalami penurunan dan tidak tercapainya target penjualan dikarenakan sebagian besar pelanggan melakukan kegiatan secara daring atau *work from home* (WFH) menyebabkan kebutuhan akan alat tulis kantor semakin berkurang. Oleh karena diduga faktor kompensasi finansial, kepuasan kerja dan disiplin menjadi penyebab penurunan penjualan, dan perlu dilakukan analisis terhadap faktor tersebut.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pekerja karena ukuran honorarium mungkin merupakan tingkat kinerja pekerja. Karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Pemberian kompensasi finansial pada karyawan sekarang ini dirasakan oleh karyawan kurang sesuai karena besarnya kompensasi finansial bagi karyawan lama dengan karyawan yang baru hampir seimbang sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun berdasarkan UMR untuk kota Medan tahun 2020 adalah sebesar Rp 3.222.526,- dan UMR 2021 naik menjadi Rp 3.329.867, namun di tahun 2021 semua karyawan tidak mendapat kenaikan gaji. Untuk elemen yang lebih halus, lihat informasi yang ditampilkan di bawah :

lain-lain atau memiliki hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Sependapat dengan Kasmir (2016:192) jika pekerja merasa senang atau bersemangat atau senang bekerja maka hasil pekerjaannya akan berjalan dengan baik. Selain itu, jika seseorang tidak ceria atau ceria dan tidak menyukai pekerjaannya, itu juga akan mempengaruhi hasil kerja perwakilan. Maka dari itu pemenuhan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan.

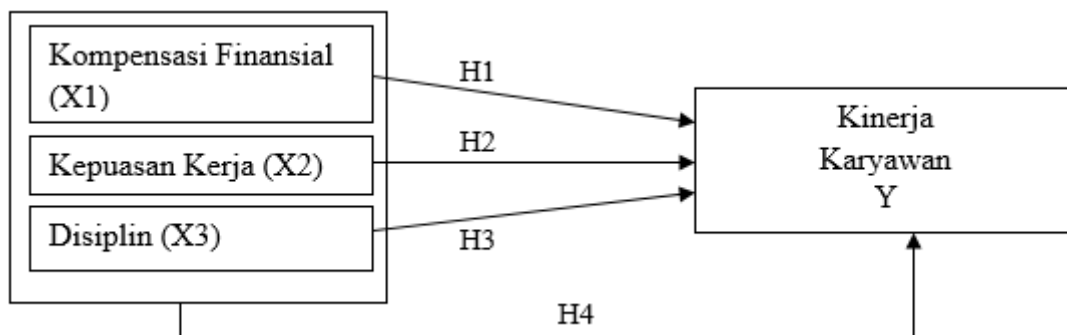
I.8. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Sependapat dengan Siagian (2015: 305), pekerja mengajar dapat menjadi suatu bentuk persiapan yang berupaya untuk mengambil langkah dan membentuk informasi, sikap dan perilaku perwakilan sehingga perwakilan ini dengan sengaja berusaha untuk bekerja sama dengan pekerja lain dan bergerak maju. pelaksanaan pekerjaan mereka.

Senada dengan Hasibuan (2013: 193), mengungkapkan ajaran besar mencerminkan besarnya kewajiban seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan membangkitkan semangat kerja, tekad, dan realisasi tujuan organisasi.

I.9. Kerangka Konseptual

Untuk mendorong pemahaman tentang pertanyaan ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.10. Hipotesis

Penyusunan hipotesa riset ini yaitu :

- H₁ : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pustaka Benua
- H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pustaka Benua
- H₃ : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pustaka Benua
- H₄ : Kompensasi finansial, kepuasan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pustaka Benua

Tabel I.2. Data Kompensasi Finansial

Jabatan	Jumlah karyawan	Kisaran Gaji	Tunjangan transport	Tunjangan uang makan	Insentif
Sales	9	2.500.000 s/d 3.000.000	100.000,-	200.000,-	3% dari omzet penjualan
Kasir	4	2.000.000 s/d 2.200.000	100.000,-	200.000,-	
Supir dan antar barang	10	1.800.000 s/d 2.200.000	100.000,-	200.000,-	
Gudang	15	1.800.000 s/d 2.200.000	100.000,-	200.000,-	
Admin	8	2.000.000 s/d 2.500.000	100.000,-	200.000,-	
Pembukuan	5	200.000 s/d 2.500.000		200.000,-	
Kuangan	4	2.500.000 s/d 2.800.000	100.000,-	200.000,-	
Staf Audit	2	3.500.000		200.000,-	
Staf Pajak	1	3.500.000		200.000,-	
Penjualan	6	2.200.000 s/d 2.500.000	100.000,-	200.000,-	
Total	64				

Sumber : PT. Pustaka Benua, 2021

Berdasarkan data tersebut di atas dapat dilihat jika insentif hanya diberikan pada bagian sales saja, sedangkan kesesuaian gaji dengan UMR tahun 2020 terdapat 28 orang karyawan yang sesuai UMR dan 36 orang karyawan yang tidak sesuai dengan UMR. Permasalahan kompensasi finansial lainnya yaitu tidak ada tunjangan kesehatan berupa asuransi / BPJS kesehatan, tidak semua karyawan mendapat insentif uang makan dan transport.

Kepuasan kerja merupakan keadaan yang penuh gairah terkait dengan evaluasi representatif positif dan negatif dari keadaan kerja di dalam perusahaan. Secara umum, pemenuhan pekerjaan dapat dilihat dalam latihan kerja pekerja seperti pemenuhan dengan atasan, pemenuhan gaji, dan pemenuhan kondisi kerja. Masing-masing faktor penentu pemenuhan pekerjaan ini akan menyumbangkan rasa kepuasan dan kekecewaan terhadap kondisi kerja perusahaan. Adanya permasalahan pada kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat perputaran karyawan berikut ini :

Tabel I.3 Data Perputaran Karyawan

Bulan	Jumlah karyawan	Keluar	Alasan keluar
Januari	71	3	- tidak adanya tunjangan kesehatan
Februari	72	2	- Gaji yang tidak sesuai UMR
Maret	71	1	- kesalahan pembukaan faktur yang menyebabkan selisih harus ditanggung oleh karyawan
April	71	1	
Mei	72	2	- tidak ada jenjang karier
Juni	73	1	- tidak ada promosi kenaikan jabatan
Juli	75	1	- pimpinan yang selalu memarahi karyawannya sehingga karyawan kurang nyaman dalam bekerja
Agustus	75	5	
September	71	4	- pekerjaan terlalu monoton
Oktober	68	3	- karyawan yang baru masuk kerja ternyata gajinya sama dengan gaji karyawan yang sudah bekerja hampir 2 tahun
November	66	3	
Desember	66	3	- tidak adanya cuti tahunan - tidak adanya pembagian tugas yang jelas - tidak semua karyawan mendapat insentif

Sumber : PT. Pustaka Benua, 2021

Dari data perputaran karyawan tersebut dapat dilihat dari alasan karyawan berhenti tersebut menunjukkan jika terdapat masalah pada kepuasan kerja karyawan misalnya karyawan yang baru masuk kerja ternyata gajinya sama dengan gaji karyawan yang sudah bekerja hampir 2 tahun, tidak adanya tunjangan kesehatan, tidak adanya cuti tahunan, kesalahan pembukaan faktur yang menyebabkan selisih harus ditanggung oleh karyawan, tidak adanya pembagian