

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dengan manajemen disiplin kerja dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung perusahaan tersebut, baik pada tingkat *top*, *middle*, maupun *lower* dalam pengelolaan suatu perusahaan. Disamping itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penentuan yang strategis untuk tercapainya keberhasilan suatu usaha. Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu melaksanakan manajemen disiplin kerja, diantaranya bertanggungjawab, berprestasi, mempunyai produktivitas tinggi, semangat kerja tinggi, setia (*loyalty*) dan mau bekerja sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan.

Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna menunjang perubahan sikap para karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi. Kedisiplinan juga merupakan faktor utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi disamping faktor - faktor lainnya.

Kedisiplinan membawa manfaat yang besar bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Bagi karyawan kedisiplinan sangat bermanfaat dalam usaha mengembangkan kemampuan dirinya baik yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Di lain pihak, bagi perusahaan program ini dapat meningkatkan capaian kerja karyawan perusahaan tersebut. Kedisiplinan yang telah dijalankan diharapkan akan mampu memberikan sikap mental karyawan ke arah tindakan - tindakan yang positif dan merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, akan membawa dampak yang sama terhadap para tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama dari setiap tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan tenaga kerja yang terendah.

Persaingan usaha industri semakin hari semakin ketat membuat persaingan semakin tajam sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan salah satunya adalah PT. Rapy Ray Putratama. PT. Rapy Ray Putratama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri aluminium dan kaca, dimana kedisiplinan kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

PT. Rapy Ray Putratama menerapkan sistem yang berorientasi pada target, sehingga setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja sesuai standard yang telah ditetapkan, mulai dari ketaatan dalam mematuhi aturan kerja sampai pada output

capaian kerja yang dihasilkan. Perusahaan dinilai sangat serius dalam memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan dengan selalu mengawasi setiap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi baik besar maupun kecil. Dalam peraturan yang berlaku di perusahaan pelanggaran kerja dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu pelanggaran ringan (seperti keterlambatan masuk kerja, ketidakdisiplinan dalam memakai atribut kerja), pelanggaran sedang (merupakan pelanggaran yang dilakukan secara berulang setelah diberikannya peringatan untuk pelanggaran pertama, tidak hadir kerja tanpa keterangan, melanggar SOP pekerjaan, menimbulkan keributan di lokasi kerja), pelanggaran berat (merupakan pelanggaran yang secara jelas merugikan perusahaan, melakukan kecurangan terhadap bahan baku dan alat kerja, ketidakdisiplinan dalam hal keuangan dan kesalahan-kesalahan yang dianggap fatal oleh perusahaan). Begitupula dengan beberapa program *Reward* yang telah dijalankan oleh perusahaan diantaranya kenaikan gaji, pemberian bonus, tunjangan, melaksanakan pelatihan/seminar, rekreasi keluarga besar perusahaan setiap hari jadinya.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terdapat beberapa bentuk tindakan ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh karyawan PT. Rapy Ray Putratama. Misalnya pada data tingkat absensi karyawan PT. Rapy Ray Putratama berikut :

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah ketidak hadiran tanpa keterangan (Orang)	% Tingkat Ketidak Hadiran
2016	95	6	7,1
2017	91	10	11,1

2018	85	7	8,2
Total		53	23

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan

Melalui tabel 1.1 diatas menunjukan tingkat absensi karyawan yang tidak hadir tanpa pemberitahuan (tidak hadir tanpa keterangan) sepanjang tahun 2016-2018 berkisar 6 – 10 orang atau dengan tingkat persentase ketidakhadiran sebesar 7,1% - 11,1%. Tingkat ketidakhadiran tertinggi sebesar 11,1% terjadi pada tahun 2017 yakni sebanyak 10 orang tercatat melakukan tidak hadir tanpa keterangan pada tahun tersebut. Sedangkan tingkat ketidakhadiranyang terendah sebesar 7,1% terjadi pada tahun 2016 yakni sebanyak 6 orang tercatat melakukan tidak hadir tanpa keterangan pada tahun tersebut.

Sedangkan pada bentuk pelanggaran lainnya terlihat dari arsip administrasi yakni adanya surat peringatan / sanksi yang dikeluarkan perusahaan atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawannya, yaitu dalam rentan waktu 2016-2018 telah dikeluarkan 15 Surat Peringatan I (SP I) kepada karyawan yang melakukan pelanggaran ringan, 11 Surat Peringatan II (SP II) kepada karyawan yang melakukan pelanggaran sedang, 8 Surat Peringatan III (SP III) kepada karyawan yang melakukan pelanggaran berat termasuk 6 diantaranya menerima PHK dan 2 dihukum skorsing (pemberhentian kerja sementara). Data ini menunjukan bahwa adanya sebuah masalah pada tingkat kedisiplinan kerjakaryawan di perusahaan ini.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi sikap karyawan terutama sikap disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan, untuk melaksanakan pekerjaan yang

menjadi tanggung jawab yang diberikan atasan kepada masing – masing karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan adalah bagaimana *Reward* dan *puishment* yang dilakukan terhadap karyawan yang ada dalam perusahaan. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Tohardi (2015) Penghargaan (*Reward*) adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi dan salah satu bentuk produktivitas ialah kedisiplinan dalam bekerja. Serta menurut Lijan (2016) Adanya *Punishment*/sanksi merupakan bagian dari stimulus untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Sedangkan Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan yang signifikan antara penerapan *Reward* dan *Punishment* terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Asih Widi Lestari dan Firman Firdausi (2016) melalui penelitiannya dengan judul “pelaksanaan sistem *Reward* dan *Punishment* di lingkungan kementerian keuangan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai (studi pada kantor pelayanan perbendaharaan negara/kppn, kudas), menunjukkan bahwa setelah adanya pelaksanaan pemberian *Reward* dan *Punishment*, kedisiplinan pegawai KPPN Kudus semakin meningkat, baik dalam disiplin waktu maupun disiplin perbuatan. Adapun peningkatan disiplin waktu maupun disiplin perbuatan pegawai KPPN Kudus terlihat dari meningkatnya disiplin dan keteraturan kerja pegawai KPPN Kudus, serta ketepatan dan kecepatan waktu pegawai KPPN Kudus dalam melaksanakan pekerjaan. Sukma

Juni Sisworo, Sampeadi dan Markus Apriono (2014) melalui penelitian yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening di Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Ada pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kedisiplinan karyawan pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember; 2) Ada pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kualitas kerja karyawan pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dan; 3) Ada pengaruh *Reward* dan *Punishment* melalui kedisiplinan terhadap kualitas kerja karyawan pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember.

Pimpinan yang baik harus mampu menganalisa tentang kebutuhan karyawan, dan apa yang dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, penerapan *Reward* dan *Punishment* harus secara efektif, karena dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. *Reward* dan *Punishment* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan kepatuhannya dalam menjalani aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sehingga dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam seberapa besar pengaruh penerapan sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap kedisiplinan karyawan dan membahasnya dalam bentuk skripsi dengan judul

“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Rapy Ray Putratama”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi pada hubungan variabel yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan :

1. *Reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja
2. *Punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja
3. *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk membatasi pembahasan pada penelitian ini agar tidak meluas, maka penulis membatasi ruang lingkup masalah agar diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah pembahasan *Reward* dan *Punishment* serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Rapy Ray Putratama.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Rapy Ray Putratama ?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT.

Rapy Ray Putratama ?

3. Apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Rapy Ray Putratama ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem *Reward* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Rapy Ray Putratama
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem *Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Rapy Ray Putratama
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Rapy Ray Putratama

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan muncul dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan, pengetahuan tambahan, khususnya tentang *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan. Memberikan gambaran teori - teori kompensasi yang berhubungan dengan kinerja karyawan, yang mungkin dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi,

khususnya strategi *Reward* dan *Punishment* untuk masa yang akan datang.

Yang nantinya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai literature kepustakaan bidang penelitian mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi yang dapat dijadikan oleh peneliti lain yang ingin melakukan penelitian pada bidang dan masalah yang sama di masa yang akan datang.