

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi segera berkemas dan menyusun strategi baru dalam manajemennya, tidak terkecuali dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Beberapa poin penting bagi aktivitas msdm yaitu penilaian kinerja untuk melihat kemampuan sdm, serta pemberian *reward* dan *punishment* untuk mendisiplinkan tenaga kerja agar lebih berkembang menjadi lebih baik lagi.

Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, perlu kiranya memperhatikan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang andal, terlatih, serta terampil dan peka dalam tuntutan. Hanya saja untuk menghasilkan sumber daya manusia yang tinggi seorang karyawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi juga harus memiliki keinginan, kegairahan dan disiplin kerja yang tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan sdm atau karyawan adalah dengan meningkatkan disiplin kerjanya, dalam hal ini pemahaman mengenai kebutuhan atau keinginan para karyawan.

Tabel 1.1

Data kehadiran karyawan PT Raju Brother

Periode Januari – Desember 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Jumlah Karyawan Hadir
				TK	S	TH		
1	Januari	60	24	3	-	-	3	57
2	Februari	60	24	-	5	-	5	55

3	Maret	60	24	1	-	8	9	51
4	April	60	20	1	-	20	21	39
5	Mei	60	26	-	1	10	11	49
6	Juni	60	19	-	-	-	-	60
7	Juli	60	24	-	-	5	5	55
8	Agustus	60	26	-	-	11	11	49
9	September	60	26	-	6	-	6	54
10	Oktober	60	30	-	-	-	-	60
11	November	60	30	-	8	-	8	52
12	Desember	60	30	-	-	-	-	60

Sumber : Daftar kehadiran PT Raju Brother

Keterangan :

TK : Tanpa Keterangan

S : Sakit

TH : Tidak hadir

Tanpa Keterangan (bolos) Pada tahun 2020 berjumlah 5 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, 20 orang yang sakit dan karyawan tidak hadir berjumlah 54 karyawan ditahun 2020.

Data yang diambil dari absensi PT Raju Brother kantor pusat.

Tabel 1.2

Data kehadiran karyawan PT Raju Brother

Periode Januari – Desember 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Jumlah Karyawan Hadir
				TK	S	TH		
1	Januari	60	26	10	2	-	12	48
2	Februari	60	26	1	-	9	10	50
3	Maret	60	26	3	-	8	11	49
4	April	60	26	1	-	11	12	48
5	Mei	60	26	-	1	2	3	57
6	Juni	60	26	15	-	-	15	45
7	Juli	60	26	3	-	5	8	52
8	Agustus	60	26	-	-	30	30	30
9	September	60	26	-	6	-	6	54
10	Oktober	60	30	5	-	-	5	55
11	November	60	30	15	3	-	18	42
12	Desember	60	30	9	8	-	17	43
			TOTAL	62	20	65	147	573

Sumber : PT Raju Brother

Keterangan :

TK : Tanpa Keterangan

S : Sakit

TH : Tidak hadir

Tanpa Keterangan (bolos) Pada tahun 2020 berjumlah 62 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, 20 orang yang sakit dan karyawan tidak hadir berjumlah 65 karyawan ditahun 2021.

Data yang diambil dari absensi PT Raju Brother kantor pusat.

Tabel 1.3

Data kehadiran karyawan PT Raju Brother

Periode Januari – Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Jumlah Karyawan Hadir
				TK	S	TH		
1	Januari	60	26	28	1	10	39	21
2	Februari	60	26	-	-	22	22	38
3	Maret	60	26	5	5	11	21	39
4	April	60	26	9	4	7	20	40
5	Mei	60	26	15	1	19	35	25
6	Juni	60	26	10	-	-	25	35
7	Juli	60	26	6	6	11	22	38
8	Agustus	60	26	45	-	-	45	15

			TOTAL	118	17	80	229	251
--	--	--	--------------	------------	-----------	-----------	------------	------------

Sumber : Data absensi PT Raju Brother

Keterangan :

TK : Tanpa Keterangan

S : Sakit

TH : Tidak hadir

Tanpa Keterangan (bolos) Pada tahun 2020 berjumlah 118 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, 17 orang yang sakit dan karyawan tidak hadir berjumlah 229 karyawan ditahun 2020.

Data yang diambil dari absensi PT Raju Brother kantor pusat.

Tabel 1.4
Data Hasil Reward

No	Kriteria	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Insentif	60	57	40
2	Bonus	30	27	20
3	Penghargaan secara formal	60	57	40
4	Promosi jabatan	11	9	5
	Total	161	150	105

Sumber : Data Pra Survei,2020 s.d 2022

Dapat dilihat dari Tabel 1.4 terkait Reward tiap tahun dianggap makin menurun, jadi adanya reward di perusahaan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan di perusahaan PT Raju Brother.

Tabel 1.5
Data Hasil *Punishment*

No	Kriteria	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Tata Tertip	24	33	42
2	Teguran	10	18	26
3	Peringatan	21	35	41
4	Hukuman	7	9	15
	Total	62	95	124

Sumber : Data Pra Survei,2020 s.d 2022

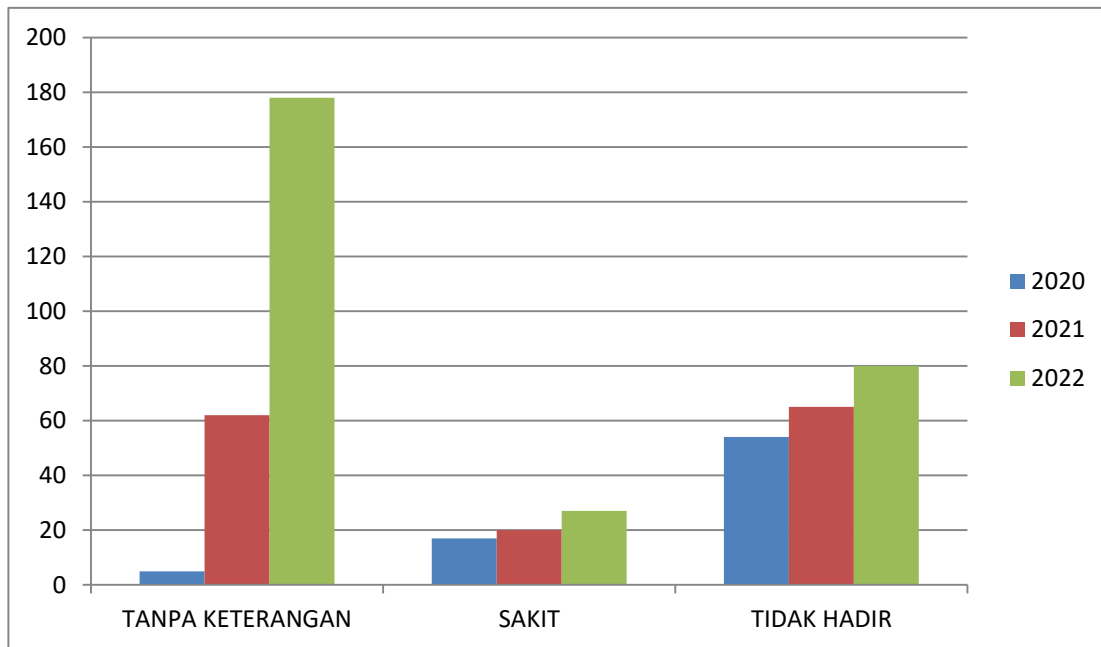
Dapat dilihat dari Tabel 1.5 terkait *Punishment* tiap tahun dianggap makin meningkat jadi adanya *punishment* diperusahaan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan.

Hasil wawancara bersama Bapak Albet Nelson sebagai *CEO* PT Raju Brother beliau mengatakan bahwa hubungan antara kepala tim dengan anggota tim di bagian konstruksi sering terjadi perbedaan pendapat atau terjadi salah paham sehingga anggota tim seringkali tidak mematuhi perintah-perintah yang sudah diterapkan oleh kepala tim yang sudah direncanakan dan kurangnya ketegasan kepala tim sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian proyek yang sudah ditentukan.

Tingkat kehadiran karyawan sangat berpengaruh besar terhadap kedisiplinan kerja karyawan pt raju brother, berikut merupakan data kehadiran karyawan PT Raju Brother dari tahun 2020 s.d 2022

Grafik 1.1

Persentase Penilaian Karyawan PT Raju Brother



Sumber :PT Raju Brother

Keterangan

1. tahun 2020 tanpa keterangan sebanyak 5 orang , di tahun 2021 meningkat menjadi 62 orang dalam tahun tersebut, dan lebih meningkat lagi ditahun 2022 sebanyak 178 orang
2. Ditahun 2020 sakit sebanyak 17 orang, ditahun 2021 meningkat menjadi 20 orang dalam tahun tersebut, dan lebih meningkat lagi ditahun 2022 sebanyak 27 orang
3. Ditahun 2020 tidak hadir sebanyak 54 orang, ditahun 2021 meningkat lagi menjadi 65 orang dalam tahun tersebut, dan lebih meningkat lagi di tahun2022 sebanyak 80 orang

dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dapat menurun yang tentu saja dipengaruhi *Reward* dan *punishment*.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana seorang karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua peraturan yang berlaku. Menurut Sutrisno (2009:97) "Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah". Di dalam sebuah kedisiplinan diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan pembimbingan serta penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan perilaku tata tertib yang baik. Dengan semua peraturan yang disusun oleh organisasi melalui pihak manajemen mendorong semangat karyawan untuk bekerja dan mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang memengaruhi (Hasibuan, 2014:193)

Disiplin kerja dapat dipengaruhi dua faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang memengaruhi disiplin berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja atau pemimpin, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Sementara itu, faktor internal meliputi faktor individu (kemampuan dan latar belakang). (Mangkunegara, 2009:16)

Adapun masalah terkait *Reward* pada PT Raju Brother, *Reward* yang diberikan oleh PT Raju Brother tidak berupa finansial, tetapi nonfinansial berupa liburan keluar kota. Hasil wawancara terhadap Arif Ahmad sebagai salah satu karyawan PT Raju Brother mengatakan bahwa *Reward* berupa liburan dapat mengganggu pekerjaan karyawan, sedangkan waktu liburan tersebut ditentukan oleh kepala tim.

Menurut Hasibuan, (2007:118) “*Reward* yang senada juga dikemukakan bahwa penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Selain *Reward* , ada masalah *punishment* di PT Raju Brother yaitu masalah kurangnya pemberian sanksi terhadap karyawan yang masih menganggap tidak pentingnya tata tertib kesehatan dan keselamatan kerja pada saat menjalankan proyek pembangunan gedung dan pembuatan jalan, inilah salah satu dampak yang menyebabkan menurunnya kedisiplinan kerja karyawan PT Raju Brother.

Tujuan diberikannya sanksi tersebut adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin melakukan pekerjaannya. Selain itu, dapat menjadi contoh karyawan lain untuk tidak mengulangi hal yang serupa.

Berdasarkan uraian telah dipaparkan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan di PT Raju Brother”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diambil antara lain :

- 1) Apakah *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT Raju Brother?
- 2) Apakah *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT Raju Brother?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh *Reward* terhadap disiplin kerja karyawan di PT Raju Brother.

2. Mengetahui pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan di PT Raju Brother.

Penelitian ini selain dapat bermanfaat bagi penulis juga dapat diharapkan memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu :

1. Dapat memberikan masukan dan pertimbangan perusahaan dalam menerapkan sistem *Reward* dan *punishment* untuk suatu upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan di PT Raju Brother.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Ruang lingkup atau pembatasan masalah diperlukan guna memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Kesuksesan organisasi ditentukan oleh kinerja anggota, pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka mendukung kesuksesan organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal seperti :

1. Insentif
2. Penghargaan formal dari pemimpin
3. Komunikasi antarkaryawan dan pemimpin di pusat (kantor)
4. Perusahaan disisi dalam saja

Peralatan canggih yang dimiliki oleh organisasi tidak akan berkontribusi optimal jika organisasi tidak mampu menerapkan manajemen SDM secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi mesti memfokuskan dirinya pada sistem *reward* dan *punishment* agar mampu mencapai tujuan sehingga organisasi dapat melangsungkan kehidupannya secara optimal. Ini penting sebagai fondasi dalam membangun organisasi yang besar, organisasi tidak hanya beroperasi secara lokal, tetapi juga yang berskala global.

1.5 Sistematika Pelaporan

Pelaporan hasil penelitian disusun secara sistematis yang terperinci dalam lima bab dan beberapa subbab agar memudahkan dalam melakukan suatu telaah dan pembahasan terhadap permasalahan penelitian. Sistematika pelaporan hasil penelitian selengkapnya sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

BAB II Tinjauan Pusaka

Bab ini menguraikan tinjauan teori *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja, tinjauan terhadap hasil penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran dan hipotesis. *reward* meliputi: pengertian *reward*, fungsi dan tujuan *reward*, indikator-indikator *reward*, dan pemberian *reward*. *Punishment* meliputi: pengertian *punishment*, fungsi dan tujuan *punishment*, jenis-jenis *punishment*, indikator-indikator *punishment*, Disiplin kerja meliputi: pengertian disiplin kerja, macam-macam disiplin kerja, tujuan disiplin kerja, pendekatan disiplin dan sanksi disiplin kerja.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan desain penelitian, instrumen penelitian, serta teknik analisis data. Desain penelitian meliputi: metode penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian meliputi: variabel *reward* (X_1), *punishment* (X_2), dan disiplin kerja (Y). teknik analisis dan meliputi: Uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinansi, uji F, uji t dan uji asumsi klasik.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini terdapat gambaran umum perusahaan, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian, Gambaran umum perusahaan meliputi: sejarah perkembangan PT Raju Brother. hasil penelitian: deskripsi objek penelitian, deskripsi variabel penelitian, yaitu deskripsi persepsi karyawan mengenai *reward*, *punishment*, dan deskripsi hasil uji signifikansi.

BAB V Simpulan dan Saran

Bab ini berisi simpulan dari penelitian dan saran-saran yang dapat penulis berikan atas hasil penelitian yang telah dilakukan.