

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbicara tentang usaha dan teknologi, pada masa ini usaha dan teknologi mengalami perkembangan serta kemajuan yang begitu cepat. Pengembangan pada semua sektor usaha dan penikatan teknologi pada masa ini menyebabkan terjadinya persaingan kompetitif dari berbagai perusahaan mulai dari sektor produksi, sektor pemasaran maupun pada sektor pengelolaan sumber daya manusia. Pada setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang disebut karyawan, karyawan adalah salah satu aset yang penting bagi setiap perusahaan. Pada umumnya karyawan akan membantu perusahaan menjalankan tugas-tugas perusahaan serta membantu mencapai target perusahaan sesuai tujuan yang sudah dibuat di awal pembentukan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan telah mendapat perhatian penting, kemajuan teknologi saat ini mendorong peningkatan dalam pengelolaan karyawan menjadi karyawan yang aktif terlibat dalam pekerjaannya, berkomitmen tinggi, dan memiliki kedisiplinan yang baik sehingga karyawan tersebut dapat mewakili perusahaannya dalam berkompetisi dengan perusahaan-perusahaan lain. Pengelolaan dalam sektor sumber daya manusia tidak mudah karena pada dasarnya setiap individu dari seseorang mempunyai karakteristik yang bervariasi seperti cara pandang, latar belakang, keinginan, pemikiran dan banyak

karakteristik lainnya. Menghadapi hal tersebut, manajemen sumber daya manusia perlu diperhatikan dengan cara yang dinamis dan fleksibel sesuai dengan data dan fakta yang terjadi sehingga mendapatkan keputusan dengan tindakan yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia.

Perkembangan dalam setiap perusahaan akan memiliki fokus pada pengembangan sumber daya manusia agar dapat menjalankan fungsinya hingga diperlukan untuk menata kemampuan karyawan dalam bekerja, perilaku karyawan, dan disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan dalam kinerja karyawan yang memiliki peningkatan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja dari karyawan tersebut. Perusahaan memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan termasuk kedisiplinan kerja dari setiap karyawan.

Peningkatan kualitas pada karyawan dapat berpengaruh dari bagaimana cara perusahaan dapat menerapkan kedisiplinan yang efektif untuk karyawannya sehingga karyawan memiliki kualitas kerja yang baik. Faktor – faktor yang memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan adalah ketepatan waktu, kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan, kepatuhan terhadap perusahaan, pemberian penghargaan dan sanksi terhadap pelanggaran disiplin. Kedisiplinan merupakan suatu faktor penting atas keberhasilan perusahaan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Terkait kedisiplinan kerja karyawan, faktanya tidak semua perusahaan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi baik perusahaan swasta maupun pemerintah, dikutip dalam Liputan6.com (2019), “Sekretaris Badan Pertimbangan

Kepegawaian mengupas 23 kasus disiplin kerja yang kebanyakan terlibat pelanggaran disiplin berupa tidak masuk kerja” dan Antaranews.com (2010) “Permasalahan kedisiplinan merupakan persoalan yang tidak pernah terselesaikan. Masalah kedisiplinan pegawai merupakan persoalan serius”. Hal tersebut perlu menjadi perhatian bagi atasan yang berwenang khususnya perusahaan karena apabila disiplin kerja yang rendah terus menerus terjadi, perusahaan akan mengalami terhambatnya kesuksesan perusahaan dalam mencapai target perusahaan, dikarenakan karyawan yang tidak disiplin seperti ketidakhadiran karyawan memungkinkan tugas yang diberikan kepada karyawan tidak dikerjakan pada waktu yang dibutuhkan.

Memperkuat argumentasi peneliti terkait disiplin kerja yang rendah, tingkat kedisiplinan kerja dapat dilihat melalui absensi kehadiran berupa keterlambatan, sakit, izin, dan alpha. Berikut Tabel 1.1 Data Absen PT Batara Indah dalam 6 bulan terakhir yaitu pada bulan Juni – Desember 2020.

Tabel 1.1. Data Absensi PT Batara Indah Bulan Juni – Desember 2020

Bulan	Keterangan				PRESENTASE
	Terlambat	Izin	Alpha	TOTAL	
Juni	55	129	1	185	11%
Juli	46	193	57	296	18%
Agustus	58	127	16	201	12%
September	56	194	14	264	16%
Oktober	58	152	18	228	14%
November	62	227	41	330	20%
Desember	44	126	13	183	11%

JUMLAH	1680	100%
--------	------	------

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran PT Batara Indah bervariasi selama bulan Juni sampai Desember 2020. Melihat banyaknya variasi tinggi dan rendah setiap bulannya PT Batara Indah pada tingkat ketidakhadiran selama tahun 2020. Terlihat dari pernyataan data diatas tingkat ketidakhadiran terendah adalah bulan Juni, sementara pada bulan November tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan pada bulan-bulan lainnya terjadi angka naik dan turun, meskipun terjadi penurunan namun terjadi kembali peningkatan, oleh karena itulah masih menjadi masalah pada ketidakhadiran di PT Batara Indah. Rata-rata jumlah ketidakhadiran pada PT Batara Indah mencapai 20%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi ketidak disiplin karyawan yang dilakukan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut dan hal itu dapat terlihat dari tidak tercapainya tingkat kehadiran yang diinginkan oleh suatu perusahaan sebanyak 100%.

Pada awal keputusan pembatasan sosial berskala besar perusahaan melakukan *work from home* dengan mengurangi hari produksi, namun pada kenyataannya keputusan manajemen memutuskan bahwa industri manufaktur tidak bisa 100% *work from home*. Maka perusahaan dijalankan dengan situasi semi normal dengan mengikuti protokol yang dibuat pemerintah dan perusahaan secara ketat dan berlaku untuk seluruh karyawan PT Batara Indah.

Apabila ketidakhadiran karyawan meningkat terus-menerus atau mengalami naik turun seperti di atas, memungkinkan beberapa karyawan tidak hadir tersebut adalah karyawan yang memiliki peran penting dalam kemajuan perusahaan dalam pengerjaan tugas-tugasnya akan mengakibatkan terhambatnya proses kemajuan perusahaan. Untuk mengatasi masalah tersebut diperlukan kedisiplinan kerja pada karyawan baik dari pimpinan perusahaan maupun karyawan sendiri yang harus memiliki kesadaran penuh bahwa ketidakhadiran yang disengaja tanpa alasan genting seperti sakit dan keperluan mendadak memiliki dampak yang bisa membuat penyelesaian pekerjaan perusahaan terhambat.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pra riset melalui wawancara pada salah satu karyawan divisi HRD PT Batara Indah terkait disiplin kerja, karyawan tersebut mengatakan bahwa disiplin kerja pada PT Batara Indah mengalami penurunan dikarenakan faktor utamanya adalah kondisi Covid-19 yang mengharuskan pekerjaan dilakukan di rumah, namun perusahaan sudah memudahkan untuk tetap absensi kehadiran melalui daring namun masih banyak karyawan yang acuh terhadap absensi tersebut, sehingga banyak karyawan memiliki keterangan alpha, pekerjaannya juga tidak dikerjakan, dan perusahaan makin terhambat dalam penyelesaian pekerjaannya. Selain hal tersebut adanya tingkat pelanggaran terhadap aturan perusahaan yang berlaku yang menyebabkan penurunan disiplin kerja karyawan berupa tidak menjalankan pekerjaan sesuai aturan perusahaan dengan beberapa teguran berupa surat peringatan.

Faktor lain ialah karyawan merasa kurang diberikan penghargaan oleh perusahaan atas pencapaian pekerjaannya sehingga karyawan semakin malas dalam melakukan pekerjaannya, tidak ada motivasi dan dorongan pada diri karyawan dari dalam diri maupun dari lingkungan kerjanya untuk selalu disiplin dalam kehadiran maupun pekerjaannya, pimpinan juga kurang tegas dalam pemberian hukuman sehingga karyawan tidak peduli dengan perilaku tidak disiplin yang dilakukan itu, serta pemberian tugas yang banyak yang dapat membebankan karyawan dan menjadikan karyawan tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Oleh karena hal tersebut terjadilah disiplin kerja karyawan yang rendah pada PT Batara Indah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Batara Indah dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa masalah pokok yaitu disiplin kerja yang rendah seperti tingkat ketidakhadiran bervariasi yakni naik turun setiap bulannya, kurangnya apresiasi atau penghargaan yang diberikan perusahaan pada karyawan atas pencapaian pekerjaannya yang sudah dilakukan dengan baik, kurang motivasi dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja, hukuman yang rendah pada karyawan yang memiliki riwayat ketidakhadiran tinggi, banyaknya beban kerja yang diberikan pada karyawan.

Kurangnya apresiasi atau bentuk penghargaan dari perusahaan untuk karyawan atas pencapaian kerjanya yang sudah baik akan mengakibatkan karyawan malas dan merasa tidak dihargai sehingga acuh pada pekerjaan dan kehadirannya pada perusahaan. Dikutip dalam Economy.okezone.com

“Pemberian penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi”. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan penghargaan pada karyawannya.

Kurangnya hukuman juga akan mengakibatkan karyawan yang sering melakukan ketidakhadiran pada pekerjaan tidak akan membuatnya jera pada perilakunya. Merasa tidak ada hukuman pada karyawan membuat karyawan menganggap perusahaan hanyalah organisasi formalitas terkait kedisiplinan kerjanya. Perusahaan harus memberikan hukuman bagi karyawan yang pantas mendapatkannya seperti yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti sering melakukan ketidakhadiran kerja terutama untuk karyawan yang keterangannya mangkir dan alpha. Dikutip dalam Bkpsdm.karawangkab.go.id “Setiap peraturan tentu akan berjalan lebih baik jika disertai *reward and punishment* secara seimbang. Jadi, berikan *reward* kepada karyawan yang senantiasa mematuhi peraturan dengan baik. Sebaliknya, terapkan *punishment* yang tepat jika pegawai melanggar peraturan yang telah dibuat”.

Perusahaan juga perlu melakukan beberapa hal tertentu lainnya seperti memotivasi karyawan untuk disiplin pada kerjanya, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan pengurangan beban kerja pada beberapa karyawan tertentu yang diharapkan untuk membagi rata beban kerja pada masing-masing karyawannya sehingga akan menciptakan keadilan bagi setiap karyawan.

Salah satu faktor yang dapat memicu terciptanya disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Inbar (2020) lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu *reward* dan *punishment*. Menurut Fahmi (2017) mengemukakan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki keeratan pengaruh kuat terhadap disiplin karyawan. Menurut Deddy (2017) *punishment* merupakan bagian dari stimulus untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Begitupun beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Menurut Noverina (2020) adanya aspek yang berkaitan beban kerja dengan disiplin kerja. Faktor lain yang memiliki pengaruh dengan disiplin kerja yaitu motivasi kerja. Menurut Trio (2014) motivasi kerja merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang semangat, aman, nyaman dan tujuan akhirnya membentuk kedisiplinan kerja yang tinggi.

Agar dapat mengetahui permasalahan disiplin kerja yang terjadi didalam PT Batara Indah, maka peneliti mengadakan pra riset terhadap 30 responden yang merupakan karyawan dari PT Batara Indah agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT Batara Indah. Berikut tabel 1.2 mengenai data faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT Batara Indah:

Tabel 1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT Batara Indah

Variabel	Pernyataan	Jawaban n=30(100%)
----------	------------	-----------------------

		Ya	%	Tidak	%
Reward	Reward yang diberikan atasan mendorong karyawan untuk lebih disiplin bekerja	27	90%	3	10%
Punishment	Hukuman yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja	27	90%	3	10%
Beban Kerja	Karyawan mendapatkan pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi membuat semakin disiplin dalam bekerja	5	16,7%	25	83,3%
Motivasi Kerja	Pekerjaan yang dimiliki dapat memotivasi karyawan untuk berdisiplin dalam bekerja	12	40%	18	60%
Lingkungan Kerja	Suasana kantor membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja	10	33,3%	20	66,7%

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan pra riset yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa faktor dengan presentase terendah atau yang dinilai kurang mempengaruhi disiplin kerja adalah Beban Kerja dengan presentase menjawab “Ya” sebesar 16,7% dengan alasan bahwa tingkat kesulitan beban kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin tertantang untuk mengerjakannya dan jika ada *reward* yang diberikan sepadan maka akan membuat karyawan semakin semangat dan disiplin namun nilai dengan jawaban “Tidak” sebesar 83,3% dengan alasan bahwa jika beban kerja yang dimiliki karyawan tersebut tinggi maka tingkat untuk mengerjakannya akan semakin terbengkalai karena merasa terbebani, diikuti dengan lingkungan kerja dengan presentase menjawab “Ya” sebesar 33,3% dan “Tidak” sebesar 66,7% dengan alasan bahwa karyawan tidak merasakan pengaruh besar dari lingkungan kerjanya. Motivasi Kerja dengan presentase menjawab “Ya” sebesar 40% dengan

alasan bahwa pekerjaan yang dimiliki membawa rasa syukur tersendiri dan “Tidak” sebesar 60%, dengan alasan bahwa tidak ada rasa pengaruh yang dimiliki karyawan dari adanya motivasi terhadap kedisiplinan yang dimiliki.

Berdasarkan data pra riset di atas persentase paling tinggi ialah *Reward* dengan persentase menjawab “Ya” sebesar 90% dengan alasan bahwa semakin besar *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka karyawan memiliki rasa kesejahteraan yang membuat mereka lebih menghargai perusahaan dengan mematuhi segala ketentuan yang dibuat oleh perusahaan dan presentase menjawab “Tidak” sebesar 10% dengan alasan bahwa karyawan bekerja dengan ikhlas dan tidak mengharapkan *reward* lebih. Selanjutnya presentase tinggi kedua adalah *Punishment* dengan presentase menjawab “Ya” sebesar 90% dengan alasan bahwa semakin tingginya *punishment* yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya maka akan meminimalisir pelanggaran yang terjadi karena dapat membuat perasaan segan untuk melakukan kesalahan dan presentase menjawab “Tidak” sebesar 10% dengan alasan bahwa karyawan tidak merasa akan melakukan kesalahan. Hal ini menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada PT Batara Indah adalah *reward* dan *punishment*. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengambil 2 variabel yaitu *reward* dan *punishment* sebagai variabel independen.

Berdasarkan pra riset yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa faktor dengan nilai tertinggi yang mempengaruhi disiplin kerja adalah *reward*, yakni suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada

karyawan karena telah berperilaku baik, melakukan suatu pencapaian prestasi, memberikan suatu kontribusi, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Namun pada kenyataannya berdasarkan wawancara pada karyawan mengenai *reward* PT Batara Indah rendah, terlihat dari pernyataan karyawan yang menyatakan bahwa perusahaan kurang memberikan penghargaan atau imbalan untuk karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan capaian target perusahaan yang telah ditentukan sehingga karyawan merasa malas dan tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Faktor lain yang memiliki nilai tertinggi dari pra riset sebelumnya adalah *punishment* mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan bagaimana perusahaan memberikan hukuman pada yang tidak mengikuti aturan perusahaan. Perusahaan memiliki harapan pada karyawan yang yakin pada bahwa dengan hukuman yang diberikan dapat menjadi pelajaran untuk karyawan tersebut agar tidak melakukan kesalahannya yang kedua kalinya.

Namun faktanya *punishment* pada PT Batara Indah rendah, hal ini dapat dilihat dari wawancara dengan karyawan sebelumnya, dimana karyawan menyatakan karyawan kurang diberikan hukuman Ketika melakukan ketidaksiplinan kerja seperti terlambat dalam bekerja, ketidakhadiran dengan keterangan alpha, serta tidak bertanggung jawab pada tugas yang diberikan. Untuk meningkatkan kesadaran karyawan dan tindakan tidak mengulangi kesalahan karyawan, perusahaan dapat memberikan hukuman pada karyawan yang

melakukan kesalahan, perusahaan harus peduli terhadap disiplin kerja karyawan ketika berbuat kesalahan maka perusahaan cepat tanggap terhadap hukuman yang akan diberikan pada karyawan tersebut. Perusahaan dapat memberi *Reward* dan *Punishment* karena memiliki peran penting pada era yang sudah mengalami kemajuan pesat pada teknologi dan dunia usaha sehingga menghasilkan disiplin kerja karyawan yang aktif, cepat tanggap, dan mampu melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil pra-riset yang telah peneliti lakukan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul: **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, tujuan umum penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pada PT Batara Indah

2. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja pada PT Batara Indah
3. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pada PT Batara Indah

D. Kebaruan Penelitian

Penelitian dengan bahasan tentang disiplin kerja karyawan sudah banyak dilakukan, akan tetapi masing-masing dari penelitian tersebut terdapat perbedaan atau kebaruan dari penelitian yang dibuat sebelumnya. Berikut ini merupakan beberapa kebaruan penelitian tentang disiplin kerja antara penelitian yang sedang dilakukan peneliti saat ini dengan penelitian sebelumnya :

Tabel 1.3. Kebaruan Penelitian

Peneliti (Tahun)	Judul Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode & Teknik Analisis Data	Responden
Dita Asriani (2017)	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi	Penelitian ini memiliki latar belakang mengenai pentingnya pemberian <i>reward</i> dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan PT Citra Riau Sarana.	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 17.0	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Citra Riau Sarana yang berjumlah 109 orang

Kalawainen (2021)	Pengaruh <i>Punishment</i> dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja dan Lama Bekerja Sebagai Variabel Kontrol	<i>This study aims to determiner the effect of punishment on work discipline</i>	<i>The data analysis technique used is multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination</i>	<i>The population in this study were 163 and the sample taken was 116 using the Slovin formula</i>
(Siahaan, 2013)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap disiplin kerja karyawan	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Rambutan sebanyak 68 sampel responden

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

Pada penelitian sebelumnya banyak peneliti yang memfokuskan *reward* dan *punishment* sebagai pemberian yang dikaitkan dengan hasil yang ada. Namun, penelitian ini difokuskan pada bagaimana *reward* dan *punishment* tersebut diterapkan untuk diaplikasikan pada disiplin kerja karyawan. Dengan hasil bahwa penelitian memberikan jawaban dan menciptakan solusi bagi perusahaan maupun karyawan terhadap persoalan yang dihadapi sebagai evaluasi untuk pengembangan tingkat disiplin karyawannya bukan hanya sebagai bahan untuk diteliti saja.