

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tumbuh dan berkembangnya suatu badan usaha atau perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (karyawan). Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Dengan kata lain, kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya. Sehingga seorang karyawan perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia tetap mampu menjaga dan meningkatkan produktivitas guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Perlunya disiplin kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan diungkapkan (Darwis, 2007) dan (Handoko & Umar, Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Edisi 1-2, 2008). Menurut (Darwis, 2007) kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan. Ketika kedisiplinan ditingkatkan dalam perusahaan, maka tujuan pencapaian perusahaan maupun karyawan dapat dicapai

dengan baik dan sempurna, dan sebaliknya ketika kedisiplinan karyawan rendah maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal dan sulit bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Handoko & Umar, Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Edisi 1-2, 2008).

(Saydam, 2006) menyatakan bahwa: Faktor- faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada suatu perusahaan, di antaranya: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, 7) Diciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dari penelitian yang terdahulu ada beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yaitu pengawasan kerja, *reward & punishment*. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam kedisiplinan individu di dalam perusahaan, dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengamati dari seluruh kegiatan perusahaan guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan selanjutnya bilamana terjadi kesalahan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (M.Mashura, 2013). Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan tingkat disiplin yaitu perusahaan melakukan penerapan sistem supervision (pengawasan). Dari sisi Supervision (Pengawasan) telah menerapkan beberapa upaya pengawasan yang berlapis- lapis, salah satunya pengamatan langsung atau observasi oleh pimpinan untuk melihat

sendiri bagaimana caranya para petugas menyelesaikan tugas. Melalui laporan baik lisan maupun tulisan, Sebelum memulai kerja, atasan selalu mengecek kondisi & apel untuk kehadiran jumlah karyawan , mengoreksi Pekerjaan dan sebagainya.

(Saydam, 2006) selain pengawasan pimpinan terdapat juga hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja (Hartatik, 2014). Dengan karyawan yang semakin produktif akan meningkatkan laba perusahaan. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan tingkat disiplin yaitu perusahaan melakukan penerapan sistem *reward* salah satunya material berupa gaji/upah, Kenaikan gaji/upah, rencana bonus sebagai rencana perangsang, Imbalan diluar gaji (Berupa istirahat kerja, dan bonus) Penghargaan sosial (Berupa *reward* informal, pujian, senyum, undangan minum kopi bersama atau makan bersama) dan sebagainya.

Selain pengawasan pimpinan dan *reward* terdapat juga hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu *punishment* (sanksi/hukuman) (Saydam, 2006) . Dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan akan lebih efektif dan efisien dengan diberlakukannya aturan-aturan. Oleh karena itu peraturan yang berlaku harus dijunjung tinggi dan perlu diadakannya *punishment*/sanksi atas pelanggaran yang dilakukan terhadap peraturan yang telah menjadi kesepakatan bersama bagi setiap karyawan perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dalam perusahaan

sanksi diberikan kepada melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan menurut (Edy , 2016).

Dari perusahaan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan tingkat disiplin yaitu perusahaan melakukan penerapan sistem *punishment* (sanksi/hukuman). Dari sisi *punishment* (sanksi/hukuman) telah menerapkan beberapa upaya salah satunya Peringatan lisan, Pernyataan tertulis perihal ketidakpuasan oleh atasan langsung, pemotongan gaji atas keterlambatan, Pemberhentian sementara, Pemberhentian tidak dengan hormat.

Penelitian yang dilakukan (Marzolina & Kurniawaty , 2013) menghasilkan kesimpulan bahwa pelaksanaan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial, Selanjutnya penelitian yang dilakukan (Siahaan, 2013) menghasilkan kesimpulan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berbeda dengan hasil penelitian (Anwar & Teuku , 2016) sebelumnya yang menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu *reward* dan *punishment* tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, hal ini terjadi gap yang menimbulkan problematika permasalahan yang perlu diteliti.

Perusahaan CV.TRADERS INDONESIA merupakan perusahaan bergerak dalam bidang manufaktur pengelolaan dan pendistribusian furniture ekspor ke luar negeri. Survey awal diketahui bahwa kinerja karyawan sudah bagus, akan tetapi disiplin karyawan Perusahaan CV.TRADERS INDONESIA masih rendah. Hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja, atau bahkan tidak hadir dengan berbagai alasan. Dan untuk standart ketidakhadiran dalam perusahaan adalah 5% dari 199 karyawan

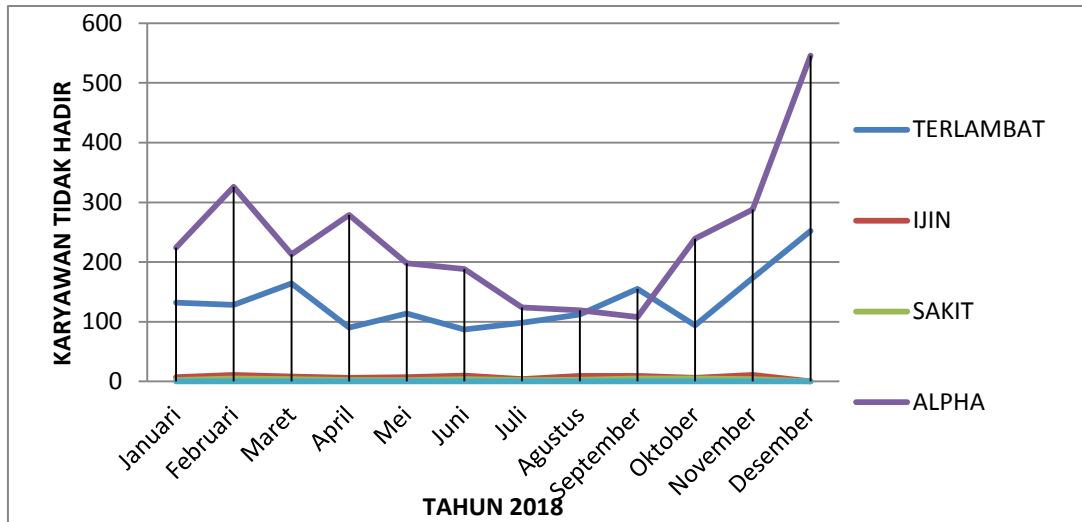
adalah 10 orang per hari. Dapat dilihat dari absensi karyawan, berikut data absensi karyawan Perusahaan CV.TRADERS INDONESIA Tahun 2018.

Tabel 1.1**Absensi Karyawan Perusahaan CV.TRADERS INDONESIA Tahun 2018**

(2018)	Statistik Kehadiran Harian				Jumlah Ketidakhadiran (%)
	Terlambat	Ijin	Sakit	Alpha	
Januari	132	7	2	224	4.879%
Februari	128	11	5	326	7.161%
Maret	164	8	4	213	8.202%
April	90	6.	2.	279 .	7.894%
Mei	114	7	2	198	6.721%
Juni	87	10	4	188	6.051%
Juli	98	4	2	124	4.774%
Agustus	112	9	3.	119	4.920%
September	155	9	5	108	5.800%
Oktober	94	6	5	239	7.580%
November	173	11	4	288	9.380%
Desember	252	0	0	546	16.709%
RATA-RATA					7.506%

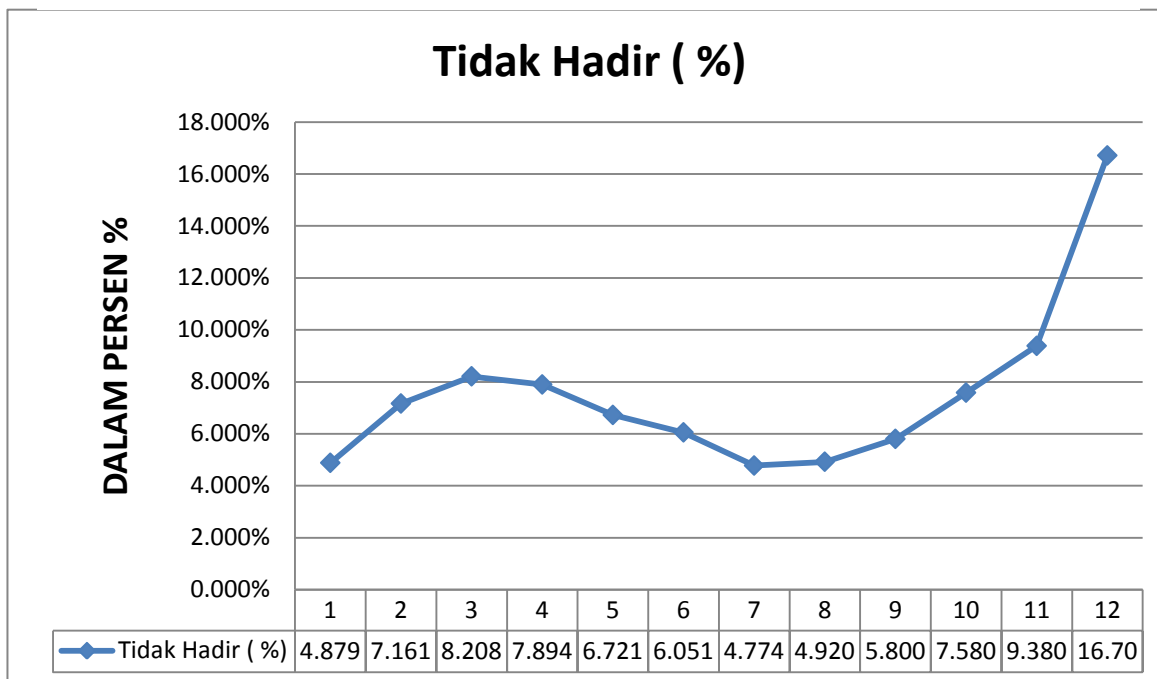
Sumber: Data Absensi Perusahaan CV.TRADERS INDONESIA 2018

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Perusahaan CV.TRADERS INDONESIA Tahun 2018



Sumber: Data Absensi Perusahaan CV.TRADERS INDONESIA 2018

Tabel 1.3
Jumlah Ketidakhadiran Karyawan TRADERS INDOSESIA Dalam Persen



Sumber: Data Absensi Perusahaan CV.TRADERS INDONESIA 2018

Berdasarkan informasi yang diperoleh mengungkapkan bahwa masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan. Berdasarkan data tabel diketahui bahwa tingkat

ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Desember 2018, sebanyak 546 karyawan dari 199 karyawan dalam jumlah kerja 24 hari dengan presentase sebesar 16,709%. Dari informasi yang diberikan oleh Perusahaan CV.TRADERS INDONESIA, dan berdasarkan observasi, Dari sisi Supervision (Pengawasan) Perusahaan CV.TRADERS INDONESIA sudah cukup baik, hal ini dibuktikan diberbagai sudut sudut tempat kerja sudah diberikan banyak sekali CCTV, dapat dilihat juga karena rata-rata rumah karyawan jaraknya tidak terlalu jauh dengan tempat kerja sehingga ada karyawan untuk sering pulang ke rumah pada jam istirahat sehingga masuk terlambat kerja untuk kepentingan di luar pekerjaan dan tanpa sepengetahuan pimpinan, sehingga menyebabkan banyak pekerjaan tertunda. Oleh karena itu pengawasan sangat penting karena dengan adanya pengawasan, maka karyawan akan lebih disiplin dan juga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Yang menjadi pertanyaan disini, kenapa disiplin masih rendah padahal disisi lain berbagai upaya dari perusahaan telah dilakukan. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “PENGARUH PENGAWASAN , PENGHARGAAN, DAN HUKUMAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN STUDI PERUSAHAAN CV.TRADERS INDONESIA”

1.2. Ruang Lingkup (Batasan Masalah)

Agar terlihat luas, awal penulisan sebaiknya pada:

1. Variabel yang akan dikajidalam penelitian ini adalah Pengawasan (X1) , *Reward* (X2) dan *Punishment* (X3) sebagai variabel bebas, dan disiplin (Y) sebagai variabel terikatnya.
2. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan CV.TRADERS INDONESIA, Bantrung RT 09/03 Batealit Jepara.
3. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2018.

1.3. Rumusan Masalah

Penelitian ini menggunakan kombinasi variabel independen yang memiliki pengaruh terbesar yang dipakai oleh (Sari, Marzolina, & Tufiqurrahman, Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiolin Kerja, 2015) menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dan penelitian (Marzolina & Kurniawaty , 2013) menunjukkan pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. (Siahaan, 2013) bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin karyawan, begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anwar & Teuku , 2016) bahwa *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Dari rumusan masalah penelitian diatas maka diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Apakah pengawasan, *reward*, dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah adapun tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan variabel independen yang mempengaruhinya, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan, *reward*, dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Untuk mengembangkan pemahaman dan menjadi praktek nyata untuk mengaplikasikan konsep pemberian pengawasan, *reward*, *punishment* dan disiplin kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya melalui analisa terhadap sistem pemberian pemberian pengawasan, *reward*, *punishment* dan disiplin kerja.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini. bisa dijadikan bahan penelitian lanjutan oleh pihak-pihak lain yang berkepentingan khususnya pada permasalahan yang sama dan untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.