

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini, semua aspek kehidupan dituntut untuk bisa bersaing saling menunjukkan sikap terbaik, sebab yang terbaik yang akan dapat bertahan bersaing dalam pasar. Dalam dunia bisnis sumber daya manusia adalah aset terpenting dan berharga bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan sangat ditentukan dari sumber dayamanusianya.

Kedisiplinan sebagai tolak ukur dalam mengetahui apakah fungsi dari MSDM lainnya berjalan dengan baik atau sebaliknya. Semakin tinggi disiplin kerja, makasemakin tinggi pula produktivitas kerja yang akan tercapai, begitu pula sulit bagi perusahaan dalam mendapat hasil yang lebih optimal tanpa disertai dengan disiplin kerja dari karyawannya. Dengan demikian, dapat diartikan kalau arti disiplin kerja merupakan dimana sikap para karyawan untuk dapat mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan ditempat kerja.

Disiplin kerja akan membuat pekerjaan lebih terstruktur dan memberikan dampak pengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Sikap disiplin menjadi prioritas utamadidalam dunia kerja sekarang ini, tanpa didasari adanya sikap tersebut akan banyak pekerjaan yang tidak selesai pada waktu yang sudah ditentukan.

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam kaitannya dalam mempermudah serta memperlancar perusahaan guna mencapai misinya, disiplin kerjayang baik jika tertanam pada diri setiap karyawan dapat memberikan kesadaran mereka untuk mematuhi serta menjalankan aturan yang ada demi kemajuan perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam kehidupan sehari-hari perlu

adanya peraturan yang mengatur serta membatasi kegiatan dan perilaku kita agar lebih terorganisir, terlebih didalam area lingkungan kerja. Peraturan diberlakukan untuk memberikan arahan serta bimbingan bagi karyawan untuk menciptakan tata tertib serta disiplin didalam perusahaan. Dengan adanya disiplin dalam bekerja, mematuhi tata tertib, semangat dalam kerja, dan efisiensi kerja karyawan akan dapat meningkat.

Sampai saat ini pula, disiplin kerja masih terus dipelajari dan masih menjadi obyek penelitian yang menarik untuk digali khususnya dalam bidang SDM dan perilaku organisasi. Disiplin kerja telah banyak dikaitkan dengan beberapa variabel penelitian oleh para peneliti, seperti dengan variabel *komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja* (Ni Wayan Putri, 2019), *motivasi, pengawasan dan kepemimpinan* (Rizal, 2019), *kepemimpinan, kebijakan ketenagakerjaan* (Supartha, 2007), *Reward dan Punishment* (Anwar, 2016), *kepuasan kerja dan kompensasi* (Syarifurrahim, 2015), *kepemimpinan dan sanksi* (Etty, 2016), *sanksi, motivasi dan lingkungan kerja* (Fathoni, 2017).

Penelitian tentang disiplin kerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Akan tetapi, dari beberapa hasil penelitian terdahulu masih banyak terdapat ketidakkonsisten hasil penelitian yang dilakukan. Misalkan penelitian yang dilakukan Anwar dan Teuku Duniya (2016) pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya menguji hubungan reward terhadap disiplin kerja dan dari hasil penelitian ini mengatakan bahwa Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Karyawan. Berbeda hasil penelitian Syarifurrahim (2015) pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam

Kebakaran Kota Bontang menguji hubungan reward terhadap disiplin kerja dan dari penelitian tersebut menunjukkan adanya kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian Ety Siswati (2016) pada PT. Mega Finance Cabang Muara Bulian menguji hubungan sanksi terhadap disiplin kerja dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel sanksi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan. Berbeda hasil penelitian Akhmad Fatoni (2017) pada UPT Pengujian Kendaraan Bermoto Kota Malang menguji hubungan sanksi terhadap disiplin kerja dan penelitian tersebut menunjukkan secara parsial sanksi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian Arhipen Yapentra (2017) pada PT. Posmetro Mandau menguji hubungan motivasi terhadap disiplin kerja dan hasil penelitian tersebut menunjukkan dengan adanya motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Berbeda penelitian Ni Wayan Putri Gresida (2019) menguji hubungan motivasi terhadap disiplin kerja dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian Wayan Gede Supartha (2007) pada Perusahaan Garmen di Kota Denpasar menguji hubungan kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Berbeda hasil penelitian Said Muhammad Rizal (2019) menguji hubungan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan

berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu reward, sanksi, motivasi dan kepemimpinan.

Factor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah reward. Pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan yang disiplin akan dapat memberikan dorongan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin dalam bekerja. Dengan adanya disiplin dalam bekerja, akan membuat karyawan yang semakin produktif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain itu pula perusahaan dengan adanya reward juga akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Oleh karena itu, program reward menjadi sangat penting bagi organisasi karena dengan adanya program tersebut, menjadi upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia agar lebih disiplin dalam bekerja. Ketidakpuasan sebagian besar dari pekerja terhadap adanya reward sering diakibatkan karena adanya perasaan tidak adil dalam pembagian reward .

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja adalah sanksi. Sanksi atau hukuman memiliki peran dalam memelihara kedisiplinan karyawan dalam pekerjaan, dengan adanya sanksi akan memberikan efek jera dalam pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan didalam perusahaan. Berat serta ringannya sanksi yang ditetapkan dapat mempengaruhi kedisiplinan. Sanksi harus di terapkan dengan pertimbangan yang logis, masuk akal dan di informasikan keseluruh karyawan dengan jelas. Sanksi sebaiknya tidak terlalu ringan dan juga tidak terlalu berat tetapi menimbulkan efek jera agar karyawan tidak

melanggarnya serta bersifat mendidik agar karyawan dapat merubah perilakunya yang salah untuk lebih baik lagi.

Selain itu yang motivasi juga memiliki pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja. Pentingnya motivasi, karena motivasi hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan serta mendukung perilaku karyawan agar bekerja dengan giat. Motivasi di dalam manajemen ini ditunjukkan kepada seluruh karyawan di perusahaan tanpa terkecuali dan khususnya kepada bawahannya. Motivasi menitik beratkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan atau karyawannya, agar dapat bekerja sama secara produktif dan berhasil mewujudkan disiplin kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memotivasi karyawannya pihak manajer harus terlebih dahulu mengetahui motif dan motivasi yang di perlukan karyawannya. Seseorang mau bekerja itu karena untuk mendapatkan imbal balik atau untuk memenuhi kebutuhannya baik berbentuk materi maupun nonmateri.

Selain memperhatikan reward, sanksi, dan motivasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi terhadap disiplin kerja karyawan, dimana dampak tersebut terjadi dari kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi dinilai gagal dan berhasilnya tergantung dari bagaimana pemimpinnya dalam memimpin bawahannya serta bertanggung jawab atas pelaksanaan atau pekerjaan dalam memimpin anak buahnya, semua jabatannya yang ada dibawahnya merupakan tanggung jawabnya. Didalam setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki pemimpin yang berbeda-beda dalam mengatasi karyawannya diantaranya kepemimpinan otokratis, demokratis dan sebagainya.

Semua pemimpin tersebut memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing, tinggal bagaimana seorang pemimpin menyikapi serta menerapkannya dalam kepemimpinannya di suatu organisasi perusahaan.

Di dalam dunia usaha, CV merupakan bentuk badan usaha yang banyak digunakan oleh perusahaan dalam skala kecil dan menengah. Perusahaan yang menganut bentuk badan usaha CV biasanya merupakan perusahaan berskala kecil yang mulai berkembang. Berdasarkan data yang didapatkan penulis dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Jepara pada tahun 2019 tentang jumlah karyawan yang bekerja di masing-masing perusahaan manufaktur yang bergerak di wilayah Kecamatan Batealit adalah sebagai berikut.



**Table 1.1**

**Data Jumlah Karyawan Perusahaan-Perusahaan  
Di wilayah Kecamatan Batealit Jepara  
Tahun 2019**

<b>No.</b>	<b>Nama Perusahaan</b>	<b>Alamat</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1.	CV. Lancar Furniture	Jl. Raya Batealit Rt. 02 Rw. 01 Desa Bringin Kec. Batealit, Jepara, Jawa Tengah	328
2.	CV. Mandiri Abadi	Jl. Raya Bawu, Ngabul Batealit, Jepara, Jawa Tengah	426
3.	CV. Puncak Jaya Sejati	Jl. Raya Batealit Km. 7,5 Desa Bawu Rt / Rw 01 / 1, Jepara, Jawa Tengah	252
4.	CV. Sunteak Alliance	Jl. Raya Ngasem, Rt.05/rw.01, Ds. Ngasem, Kec. Batealit, Jepara, Jawa Tengah	389
5.	CV. Traders Indonesia	Rt.09/rw.03, Ds. bantrung, Kec. batealit, Jepara, Jawa Tengah	339
6.	CV. Tropicalia	Desa Bawu Rt. 06 Rw. 01 Kec. Batealit, Jepara, Jawa Tengah	229
7.	CV. Via Ekspor	Desa Bawu Rt. 35 Rw. 07 Kec. Batealit, Jepara, Jawa Tengah	409
8.	CV. Dewi Fortuna	Jl. Raya Bawu-batealit Ds .bawu Rt.42/rw.05, Jepara, Jawa Tengah	358
9.	CV. Atlanteak	Jl. Ra Rukmini Rt. 16 Rw. 03, Bawu, Batealit, Jepara, Jawa Tengah	327
10.	CV. Majawana	Ds. Bawu Rt. 020 Rw. 004 Bawu Batealit, Jepara, Jawa Tengah	379
11.	CV. Pelathuk Furniture	Desa Bawu Batealit Rt. 40 Rw. 07 Kec. Tahunan, Jepara, Jawa Tengah	391

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Jepara tahun 2019

Berdasarkan table 1.1, dimana perusahaan CV. Mandiri Abadi memiliki karyawan yang jauh lebih banyak dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang bergerak di bidang manufaktur di wilayah kecamatan Batealit Kabupaten Jepara, sehingga peneliti tertarik meneliti CV. Mandiri Abadi Jepara.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek yang digunakan. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah CV. Mandiri Abadi Jepara yang berlokasi di Jl. Raya Ngabul Rt. 22 / Rw. 05 Batealit Jepara. CV. Mandiri Abadi Jepara merupakan usaha yang bergerak di bidang furniture. Perusahaan ini melayani berbagai macam kebutuhan rumah tangga ataupun perkantoran. Produk yang dihasilkan di perusahaan ini tidak memenuhi kebutuhan dalam negeri namun untuk memenuhi kebutuhan export (luar negeri). Alasan menggunakan objek penelitian pada perusahaan ini adalah karena pada penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel independen, dan belum ada yang melakukan penelitian dengan empat variabel independen dengan variabel dependen tentang disiplin kerja pada perusahaan CV. Mandiri Abadi Jepara. Berdasarkan penelitian dan wawancara yang dilakukan, peneliti mendapatkan data dari CV. Mandiri Abadi Jepara bahwa masih terdapat banyak karyawan yang tidak mematuhi dalam disiplin kerja di dalam perusahaan.

Pelanggaran demi pelanggaran dapat terjadi hampir di setiap organisasi ataupun perusahaan dan tak terkecualikan di CV. Mandiri Abadi Jepara, sebuah perusahaan yang terletak di desa Bawuyang ada di kecamatan Tahunan kabupaten Jepara. Perusahaan ini bergerak di bidang produk perkakas rumah tangga yang memproduksi seperti ranjang, kursi, meja, almari dan barang-barang furniture lainnya yang bahan dasarnya dari kayu. Sebagai perusahaan *profit oriented* tentunya CV. Mandiri Abadi Jepara bertujuan mendapatkan laba yang maksimal. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, disiplin kerja karyawan



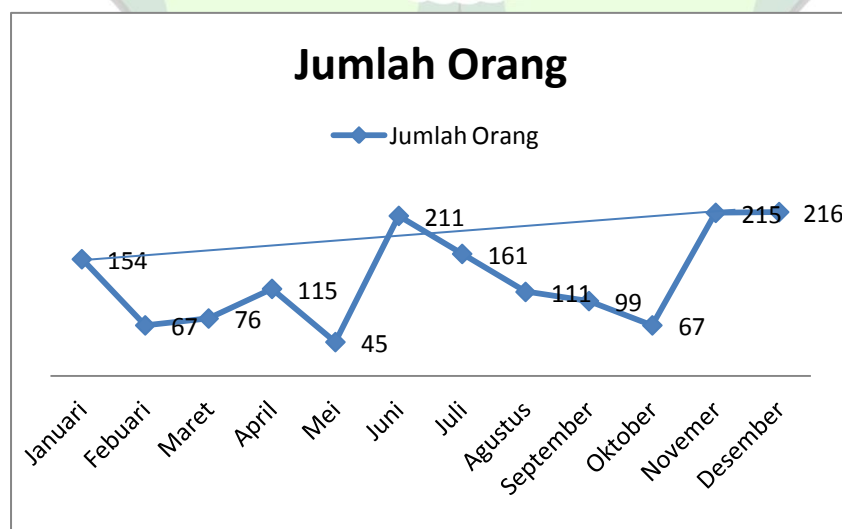
mutlak diperlukan untuk mencapai tujuan dari perusahaan CV. Mandiri Abadi Jepara.

Disiplin kerja dan ketaatan karyawan sangat diperlukan dalam upaya memenuhi target kerja yang terarah untuk mencapai misi perusahaan. Berikut ini adalah jumlah data absensi ketidakhadiran kerja karyawan CV. Mandiri Abadi Jepara pada tahun 2019 yang telah diolah dan dijadikan tabel untuk mempermudah dalam membaca data absensi tersebut.

**Tabel 1. 1**  
**Data Ketidakhadiran Kerja CV. Mandiri Abadi 2019**

Bulan	Jumlah Orang
Januari	154
Februari	67
Maret	76
April	115
Mei	45
Juni	211
Juli	161
Agustus	111
September	99
Oktober	67
November	215
Desember	216

Sumber : CV. Mandiri Abadi Jepara



Gambar 1. 1 Grafik ketidak hadiran karyawan

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang data disiplin karyawan CV. Mandiri Abadi Jepara tahun 2019 dari bulan Januari hingga Desember mengalami peningkatan keterlambatan karyawan. Dalam upaya memaksimalkan pendapatan perusahaan tentunya harus didukung dengan terciptanya kondisi perusahaan yang baik. Oleh karena itu perusahaan diharap bisa menekan tingkat keterlambatan atau ketidakhadiran karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Reward, Sanksi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Mandiri Abadi Jepara dengan judul "*Analisis Pengaruh Reward, Sanksi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada CV. Mandiri Abadi Jepara*"

## **1.2. Ruang Lingkup Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan untuk menghindari terjadinya pembahasan yang lebih luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Maka ruang lingkup dari penelitian ini meliputi :

1. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek di CV. Mandiri Abadi Jepara.
2. Penelitian ini dibatasi pada subjek penelitian yaitu karyawan CV. Mandiri Abadi Jepara.

### 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitianWayan Putri, *et al.* (2019), Arhipen (2017), Zuhra (2017), Said (2019), Edi (2015), Anwar, *et al.*(2016) yang memiliki perbedaan hasil terhadap variabel bebasnya, maka rumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

1. Apakah reward berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara?
2. Apakah sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara ?
5. Apakah reward, sanksi, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara?

### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai didalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui serta menguji pengaruh reward terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara.
2. Untuk mengetahui serta menguji pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara.
3. Untuk mengetahui serta menguji pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara.

4. Untuk mengetahui serta menguji pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara
5. Untuk mengetahui serta menguji pengaruh reward, sanksi, disiplin dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Mandiri Abadi Jepara.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat ganda yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberikan sumbangan konseptual bagi kajian akademika ilmu manajemen terutama sumber daya manusia mengenai pengaruh reward, sanksi, motivasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara.
  - b. Memberikan motivasi bagi penelitian lebih lanjut mengenai pembentukan model pengaruh reward, sanksi, motivasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi pengaruh reward, sanksi, motivasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara terhadap pentingnya disiplin kerja.