

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Di era globalisasi dan persaingan bebas saat ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memerlukan perhatian yang lebih karena sumber daya manusia mengatur dan mengelola sumber daya lainnya baik pada tingkat makro (nasional) maupun tingkat mikro, khususnya pada tingkat organisasi dengan segala macam bentuknya. dan aktivitas.

Menurut (Halisa, 2020) Globalisasi adalah suatu kejadian yang sulit dihindari oleh suatu organisasi, meliputi organisasi publik, organisasi bisnis, dan organisasi sosial. Oleh sebab itu kondisi tersebut memicu munculnya persaingan di berbagai bidang. Agar mampu bersaing dan menciptakan suatu organisasi yang dapat memiliki keunggulan kompetitif, maka masing-masing perusahaan dituntut untuk siap berkembang dan mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan dan dituntut untuk menciptakan kreatifitas maupun inovasi.

Sumber daya adalah sumber energi dan daya yang diperlukan untuk melakukan suatu tindakan atau menghasilkan suatu kegiatan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan organisasi dapat didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Penanganan fraud yang terjadi di dalam perusahaan, baik dari karyawan maupun atasan di dalam perusahaan, merupakan salah satu masalah yang harus dihadapi oleh bisnis atau organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen yang krusial. Beberapa sumber daya tidak dapat mengisi peran tertentu atau melakukan tugas tertentu, sehingga persyaratan mereka harus dipenuhi dengan baik untuk menjadi sumber daya manusia yang profesional.

Menurut (Rezky et al., 2019) SDM yang profesional adalah mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan melalui proses pendidikan dan latihan. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan teknik dan kemampuan konseptual dalam memberikan layanan formal sesuai dengan profesi dan keahliannya. Langkah awal yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yang baik yaitu harus menilai persyaratan tenaga kerja dan kemungkinan cara untuk meningkatkan disiplin di tempat kerja. Oleh karena itu, *reward* dan *punishment* harus efektif guna mendorong disiplin kerja karyawan.

Penghargaan (*Reward*) adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Penghargaan (*Reward*) adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Pramesti et al., 2019).

Bentuk *reward* terhadap karyawan dapat berupa pemberian insentif atau bonus, adanya promosi terkait kenaikan jabatan, kenaikan gaji serta berbagai penghargaan lainnya. Hal yang dapat dilakukan agar individu atau kelompok pegawai dapat bekerja dengan motivasi dan kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, maka penghargaan (*Reward*) merupakan bentuk penghargaan

atas prestasi tertentu yang diberikan oleh organisasi atau lembaga dalam bentuk materi maupun non materi (Purnama, 2015).

Hukuman (*Punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *Punishment* (hukuman) sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi (Pramesti et al., 2019). Sehingga berdasarkan hal tersebut *Punishment* dapat menjadi faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu Perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat (Hanafi, 2018). Penghargaan dan hukuman terhadap karyawan harus digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin kerja terhadap karyawan harus diterapkan maupun dipantau dengan baik. Apabila disiplin kerja tidak diterapkan atau dipantau dengan baik oleh perusahaan, maka salah satu tindakan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mendorong karyawan agar mematuhi berbagai ketentuan yang dimiliki perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik dan akan berdampak buruk menimbulkan dampak yang sangat negatif bagi perusahaan.

PT Usaha Baru Bersama merupakan perusahaan yang terletak di Jln. Moh. Toha No. 09 RT. 04 Selatan, Cemp. Putih, Kec. Jelutung, Kota Jambi, Jambi 36124. PT Usaha Baru Bersama bergerak dibidang kontraktor logging kayu. Sebagaimana kita ketahui peran industri per kayu cukup strategis dalam penyerapan tenaga kerja dan mendorong pertumbuhan perekonomian nasional dimana Indonesia menguasai pasar ekspor industri kayu tropis dunia dengan perolehan devisa terbesar kedua setelah sektor migas.

Tabel dibawah ini menunjukkan jumlah SDM yang terbagi ke dalam beberapa divisi pada PT. Usaha Baru Bersama Kota Jambi.

**Tabel 1. 1 Pembagian Divisi SDM di PT. Usaha Baru Bersama Kota Jambi**

No	Jabatan (posisi)	Jumlah karyawan
1	Manajer	1 Karyawan
2	Wakil Manajer	1 Karyawan
3	HRD	1 Karyawan
4	Administrasi	3 Karyawan
5	Skiller	6 Karyawan
6	Supir	4 Karyawan
7	Mekanik	8 Karyawan
8	Perencanaan	3 Karyawan
9	Juru masak	1 Karyawan
10	Help mekanik	1 Karyawan
11	Tukang	3 Karyawan
12	Operator	8 Karyawan
13	Helper	9 Karyawan
14	Logitics	1 Karyawan

Sumber : Data Karyawan PT. Usaha Baru Bersama, 2023

PT. Usaha Baru Bersama memiliki beberapa sumber daya manusia yang terbagi ke dalam beberapa divisi yaitu divisi Manajer yang berjumlah 1 karyawan, divisi Wakil manajer 1 karyawan, divisi HRD 1 karyawan, divisi Administrasi 3 karyawan, divisi Skiller 6 karyawan, divisi Supir 4 karyawan, divisi Mekanik 8 karyawan, divisi Perencanaan 3 karyawan, divisi Juru masak 1 karyawan, divisi

Help mekanik 1 karyawan, divisi Tukang 3 karyawan, divisi Operator 8 karyawan, divisi Helper 9 karyawan, dan divisi Logistics 1 karyawan. Total keseluruhan karyawan di PT. Usaha Baru Bersama berjumlah 50 karyawan dengan 14 divisi.

Karyawan yang berkembang dan memiliki potensi untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan harus menerima penghargaan. PT. Usaha Baru Bersama Kota Jambi memiliki berbagai macam bentuk penghargaan yang dapat diterima karyawan seperti bonus insentif yang dapat diterima sebulan sekali saat penerimaan gaji pokok, kenaikan gaji yang diberikan pada karyawan yang memiliki prestasi dimana gaji akan meningkat saat penerimaan gaji di periode berikutnya atau dalam setahun sekali bergantung pada penilaian tahunan karyawan.

Adapun penghargaan lain yaitu promosi (kenaikan jabatan) yang diberikan pada karyawan yang memiliki prestasi biasanya diiringi dengan adanya kenaikan gaji, dan adanya tunjangan kesejahteraan seperti BPJS yang diberikan saat karyawan melakukan penandatanganan kontrak dan sah terdaftar sebagai karyawan.

Selain dari penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan juga dapat menerima hukuman apabila bekerja tidak sesuai dengan SOP perusahaan. Hukuman (*Punishment*) adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan.

Hukuman yang diberikan kepada karyawan di PT. Usaha Baru Bersama Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 2 Bentuk Hukuman Pada Karyawan PT. Usaha Baru Bersama Kota Jambi**

Bobot Pelanggaran	Kejadian Pertama	Kejadian Kedua	Kejadian Ketiga
Ringan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimal: Teguran Lisan</li> <li>• Maksimal: SP 1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimal: SP 1</li> <li>• Maksimal : SP 3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimal: SP 2</li> <li>• Maksimal: PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)</li> </ul>
Sedang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimal: SP 1</li> <li>• Maksimal: SP 3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimal: SP 2</li> <li>• Maksimal: PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)</li> </ul>	
Berat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimal: SP 3 dan penundaan proses kenaikan gaji.</li> <li>• Maksimal: PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)</li> </ul>		

Sumber : Data Karyawan PT. Usaha Baru Bersama, 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pemberian hukuman kepada karyawan terbagi menjadi beberapa jenis pelanggaran yaitu pelanggaran dengan bobot ringan, sedang maupun berat. Perusahaan dapat memberikan hukuman dengan bergantung pada jenis pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Sehingga pemberian hukuman maupun *Reward* tersebut diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan disiplin kerja terhadap karyawan.

Fenomena yang selalu menjadi permasalahan dalam perusahaan dimana disiplin kerja tidak berjalan sesuai standar operasional yang diterapkan oleh Perusahaan. Seperti adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu, karyawan yang izin cuti secara dadakan, serta karyawan yang mangkir kerja dikarenakan merasa tidak cocok dengan kebijakan yang diterapkan oleh

Perusahaan. Adapun beberapa pelanggaran yang dilakukan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 3 Data Pelanggaran Karyawan**

<b>Nama Karyawan</b>	<b>Bentuk Pelanggaran</b>
Yunus	Terlambat 20 menit tanpa konfirmasi
Jon	Tidak melakukan absen wajah dan melakukan pengurusan surat izin keluar saat meninggalkan lingkungan kantor disaat jam kerja masih berjalan
Made	Melakukan cuti tanpa izin atasan dan hak cuti dari perusahaan dikarenakan belum 1 tahun bekerja sesuai kontrak kerja yang berlaku
Parade Gutom	Tidak memakai seragam batik pada hari Kamis
Marjani	Absen masuk di jam toleransi (08:05) dalam 3 hari berturut-turut.

Sumber : PT. Usaha Baru Bersama, 2023

Disiplin kerja yang tidak berjalan sesuai prosedur yang sudah ditetapkan perlu adanya kebijakan-kebijakan pasti dan bersifat tegas agar dapat dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun fenomena lain yang sering terjadi dimana hanya satu dua karyawan yang memperlihatkan ketekunan dan keaktifan di dalam bekerja sehingga tidak adanya perkembangan terhadap beberapa karyawan lain. Fenomena tersebut membuat sumber daya manusia pada perusahaan tidak mengalami perkembangan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Disiplin Kerja pada karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penghargaan dan Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Usaha Baru Bersama Kota Jambi”**.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat diambil pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Usaha Baru Bersama Kota Jambi?
2. Apakah hukuman berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Usaha Baru Bersama Kota Jambi?
3. Apakah penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Usaha Baru Bersama Kota Jambi?

## **1.3 BATASAN MASALAH**

Agar mempermudah penelitian ini maka penulis perlu membatasi ruang lingkup penelitian. Oleh sebab itu, batasan masalah dalam penelitian dilakukan agar lebih terarah, maka di lakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya di lakukan pada PT Usaha Baru Bersama Kota Jambi
2. Fokus penelitian ini adalah disiplin karyawan (Y) yang di pengaruhi Penghargaan (X1) dan Hukuman (X2)
3. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

#### **1.4 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dapat diambil pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah penghargaan dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Usaha Baru Bersama Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui apakah hukuman dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Usaha Baru Bersama Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui apakah penghargaan dan hukuman dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Usaha Baru Bersama Kota Jambi.

#### **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dengan tujuan untuk memperluas dan menambah wawasan terhadap masalah *Reward*, *Punishment* dan Disiplin karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya *Reward* dan *Punishment* sehingga dapat meningkatkan Disiplin karyawan.

3. Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

