

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah aset yang terus berkembang yang perlu diperhatikan dan dikembangkan. Oleh karena itu, harus mendapat perhatian khusus dari perusahaan dan harus diurus dengan sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi yang ingin bertahan hidup dan dipandang baik oleh masyarakat. Persaingan bisnis saat ini yang begitu ketat menuntut sumber daya manusia untuk memiliki keunggulan bersaing dan organisasi harus bisa meningkatkan kinerja karyawan saat ini agar mendapatkan kinerja yang lebih baik dimasa yang akan datang (Bangun, 2012).

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan adalah tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai makhluk sosial tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya. Karena tenaga kerja membutuhkan perhatian dari pimpinan perusahaan agar mereka memberikan prestasi secara penuh kepada perusahaan. Menurut Taurisa dan Rahmawati (2012), seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Apabila hal tersebut terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab

terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal.

Kinerja adalah suatu yang diberikan kepada karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa 2014:270).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison , 2016). Kinerja karyawan dianggap paling penting bagi organisasi atau perusahaan, karena kesuksesan pencapaian target di dalam organisasi dapat terwujud ketika organisasi mempunyai kinerja karyawan yang baik. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tingkat disiplin individu dalam mematuhi pedoman, prosedur, dan aturan keselamatan yang telah ditetapkan dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah

perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih sigap dan cermat dalam menjalankan tugas mereka, lebih taat terhadap prosedur keselamatan, dan lebih waspada terhadap potensi bahaya. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat tergambar pada ketidakpatuhan terhadap pedoman keselamatan, tindakan ceroboh, dan risiko kecelakaan yang meningkat yang bisa mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

Fungsi operasional MSDM yang paling penting adalah disiplin kerja, karena tingkat disiplin karyawan yang lebih tinggi terkait dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai perusahaan. Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014:599). Para manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Dan menurut penelitian yang dilakukan oleh Idris dan Alegbeleye (2015) Mereka menemukan bahwa ada korelasi yang kuat antara ketidakdisiplinan yang dapat mengganggu kinerja dan efektivitas karyawan. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa jika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk, itu akan berdampak pada kinerjanya yang menurun dan sebaliknya.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya pemberian hukuman (*punishment*). Menurut Mangkunegara (2013:130) *punishment* adalah Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

Hukuman (*punishment*) adalah alat yang sangat efektif untuk meningkatkan kepercayaan dan motivasi karyawan di tempat kerja, dan diantisipasi dapat menjaga tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Ketika perilaku yang diharapkan seseorang tidak memenuhi standar perusahaan, sanksi diterapkan. Ketika diberikan kepada karyawan dalam perusahaan dengan cara yang wajar dan tepat, hukuman dapat bertindak sebagai faktor motivasi untuk meningkatkan hasil kerja mereka (Suparmi, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pratama, F. A. dkk (2015) menunjukkan bahwa hukuman (*punishment*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan *punishment*, dalam melaksanakan perkerjaannya faktor motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena merupakan yang terdekat dengan karyawan dimana motivasi kerja berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut Fahmi (2017:100) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Suwatno Dan Priansa (2016:170) Motivasi adalah dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang mendorong seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja karena adanya rangsangan dari atasan dan dasar untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan oleh organisasi.

PT. Parna Maspion Sejahtera adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Parna Raya group yang bergerak di bidang distribusi Ammonia (NH₃) dalam bentuk hot ammonia liquid NH₃ dan penjualan retail aqueous ammonia NH₄OH, untuk menyuplai kebutuhan industri produk turunan di Pulau Jawa dan sekitarnya yang berlokasi di Jl. Jetty, Kawasan Industry Maspion V, Manyar, Gresik, Jawa Timur. Berdasarkan observasi diperoleh informasi mengenai disiplin kerja, *punishment* dan motivasi kerja karyawan. Bahwa ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja karyawan, ini dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan penggunaan waktu yang kurang efektif.

Untuk *punishment* ada kecenderungan karyawan mengulangi bentuk pelanggaran yang sama dikarenakan bentuk *punishment* terlalu ringan. Meskipun belum sepenuhnya diterapkan karena masih ada karyawan yang melanggar peraturan, namun perusahaan sangat tegas dalam memberlakukan hukuman atau sanksi kepada mereka yang melanggarnya.

Dalam hal motivasi kerja, karyawan merasa termotivasi oleh rekan kerja, peluang promosi, pengawasan, dan kompensasi yang diterimanya. Namun, beberapa karyawan merasa kurang termotivasi dengan pekerjaannya sendiri karena mereka memiliki kemampuan dan pengetahuan yang kurang, serta pekerjaan yang tidak menantang.

Berdasarkan latar belakang masalah-masalah yang ditemukan peneliti pada lokasi penelitian, inilah yang mendorong peneliti untuk mengambil judul penelitian yang akan diuji yaitu: **“Pengaruh disiplin kerja, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parna Maspion Sejahtera Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Parna Maspion Sejahtera?
2. Apakah *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Parna Maspion Sejahtera?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Parna Maspion Sejahtera?
4. Apakah disiplin kerja, *punishment*, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Parna Maspion Sejahtera?

1.3 Batasan Masalah

Agar lebih terfokus dari pembahasan yang dimaksudkan, maka penelitian ini berfokus pada tujuan utama yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parna Maspion Sejahtera.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parna Maspion Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Parna Maspion Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parna Maspion Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parna Maspion Sejahtera.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Sebagai langkah kongkrit penerapan ilmu berdasarkan teori yang selama ini didapat peneliti ke dalam praktek pada perusahaan. Juga sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk mengadakan perbaikan dalam masalah yang terkait atau berhubungan dengan pengaruh disiplin

kerja, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis merasa bangga dapat terlibat secara langsung dalam praktek penelitian pengaruh disiplin kerja, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parna Maspion Sejahtera. Selain itu, penulis juga dapat mengetahui sejauh mana penerapan disiplin kerja, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parna Maspion Sejahtera.

2) Bagi universitas

Diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan acuan bagi para peneliti yang akan menggunakan penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan bagi perusahaan agar dapat digunakan sebagai bahan evaluasi mengenai penerapan disiplin kerja, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Sehingga pengaruh disiplin kerja, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan akan terus di perhatikan dan pada perusahaan agar menjadi lebih baik.

4) Bagi Masyarakat

Pada umumnya, penelitian ini oleh masyarakat dapat dijadikan sebagai media untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh disiplin kerja, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.