

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapat balasan dengan nilai yang sesuai dengan organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini. Hal yang harus dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif meliputi semua aktifitas yang digunakan perusahaan untuk mempengaruhi kompetensi, perilaku, dan motivasi semua orang yang bekerja bagi perusahaan tersebut. Hal-hal tersebut mempengaruhi profitabilitas, kepuasan pelanggan dan berbagai pengukuran penting untuk efektifitas perusahaan, maka mengelola sumber daya manusia merupakan tantangan strategis utama bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dengan baik sangat baik bagi semua orang dalam perusahaan agar tujuan dan cita-cita dari individu maupun perusahaandapat tercapai secara bersama-sama.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang berusaha untuk tumbuh dan

berkembang di tengah perubahan lingkungan eksternal yang sangat pesat, dituntut untuk mampu memfokuskan diri kepada perubahan faktor internalnya yaitu untuk mencari, menarik, dan mempertahankan orang-orang terbaik bagi perusahaan. Hanya orang-orang terbaik, dalam jumlah yang cukup, pada posisi yang tepat dan dengan pendayagunaan yang optimal dapat mendorong perusahaan untuk terus berkembang. Hal ini berlaku umum dan sama bagi setiap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang produk maupun jasa.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan hasil perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan jalannya bisnis suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia dapat menemukan ide-ide yang kemudian ditransformasikan ke dalam suatu tindakan agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Pada dasarnya, setiap perusahaan ingin agar bisnis yang dijalaninya dapat terus tumbuh, berkembang, dan meningkat seiring dengan perubahan zaman dan perkembangan teknologi. Kemajuan perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal maupun eksternal.

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Perubahan lingkungan yang sangat cepat menuntut peran sumber daya

manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranan na dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Menurut hasil wawancara dengan HRD PT. Ben Santosa Kamal Madura yang dilakukan pada tanggal 1 Februari 2017 menyatakan bahwa pada tahun 2016 terjadi penurunan kinerja karyawan PT. Ben Santosa Kamal Madura sebesar 15%, sebelumnya pada tahun 2015 presentase kinerja karyawan sebesar 85%. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil Proyek PT. Ben SantosaKamal Madura Tahun 2014-2016

No	Tahun	Target jumlah kapal	Realisasi
1	2014	2	2
2	2015	3	3
3	2016	3	2

Sumber: HRD PT. Ben Santosa Kamal Madura

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa pada tahun 2016 terjadi penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan kapal. Dapat dilihat pada tahun 2016 karyawan hanya dapat menyelesaikan 2 kapal, sedangkan target yang harus diselesaikan sebanyak 3 kapal. Hal ini dikarenakan kurang optimalnya kinerja karyawan pada PT. Ben Santosa Kamal Madura. Ini tampak

pada tanggung jawab karyawan kurang terlihat ketika melaksanakan pekerjaannya. Terlihat pula saat jam kerja berlangsung masih ada beberapa karyawan yang santai dan bermalas-malasan, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya sering tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga merupakan tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan. Karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya dan tidak menunda pekerjaan menunjukkan bahwa kinerja tergolong baik. Fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menyempatkan untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya ketika waktu senggang adalah tanda bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan juga dapat dinilai dari cara mereka mengatur penganggaran biaya dalam melakukan pekerjaannya, yaitu dengan biaya yang efisien dapat menghasilkan output yang maksimal. Hal tersebut juga mampu meminimalisasi kerugian yang akan terjadi jika hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Disiplin kerja juga mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2009: 824). Menurut Hasibuan (2013: 23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Menurut Terry dalam Sutrisno (2013: 87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat

berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Karyawan yang disiplin kerjanya baik diharapkan mampu melaksanakan dan juga menyelesaikan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja, disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Demikian halnya dengan PT. BEN SANTOSA Kamal Madura sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan dan perbaikan kapal sejak tahun 1993 (HRD PT. Ben Santosa). Karyawan yang saat ini bekerja sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari training baik didalam maupun diluar perusahaan. Akan tetapi training saja tidaklah cukup, perlu adanya peningkatan softskill yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi, bekerjasama, jujur, ulet, dan percaya diri dalam menyelesaikan

suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap disiplin kerja sehingga kinerja karyawan diperusahaan dapat tercapai secara optimal.

Masalah-masalah yang menyangkut disiplin kerja yang saat ini perlu mendapat perhatian di perusahaan tersebut adalah mengenai disiplin waktu kerja karyawan. Untuk pekerjaan yang mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja masih saja ada yang dikerjakan sehendak hati tanpa memperhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja. Hal lainnya yaitu mengenai pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan, sehingga sering terlambat ketika barang tersebut dikirim kepada *customer*. Tugas yang harusnya untuk dua atau tiga orang karyawan dikerjakan oleh satu karyawan dan akhirnya tidak sempurna dalam pengerjaannya. Tanda-tanda larangan dan peringatan yang ditempel di masing-masing ruangan sering tidak diperhatikan dan diindahkan oleh karyawan. Contohnya adalah larangan untuk tidak merokok di dalam ruangan terutama ruangan tempat menyimpan tabung oksigen dan bahan-bahan kimia yang mudah terbakar. Karyawan juga seringkali tidak memakai alat-alat keselamatan ketika bekerja dengan alat yang dapat membahayakan dirinya. Tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Perusahaan saat ini mempunyai karyawan tetap sebanyak 162 orang terdiri dari manajemen, staff, dan mekanik. Waktu kerja dimulai dari jam 09.00 sampai dengan jam 17.00 WIB dengan waktu istirahat selama 1 jam dari pukul

12.00 sampai pukul 13.00 WIB. Dapat dilihat tingkat absensi dan keterlambatan karyawan pada PT. Ben Santosa kamal madura pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Dan Keterlambatan Kerja PT. Ben Santosa Kamal Madura Tahun 2014-2016

Bulan	Keterangan	Tahun					
		2014		2015		2016	
		Jumlah Orang	%	Jumlah Orang	%	Jumlah Orang	%
Januari	Absensi	13	8.02%	19	11.72%	24	14.81%
	Terlambat	15	9.25%	21	12.96%	21	12.96%
Februari	Absensi	19	11.72%	14	8.64%	21	12.96%
	Terlambat	14	8.64%	18	11.11%	26	16.04%
Maret	Absensi	14	8.64%	19	11.72%	17	10.49%
	Terlambat	17	10.49%	24	14.81%	23	14.19%
April	Absensi	9	5.55%	23	14.90%	26	16.04%
	Terlambat	16	9.87%	17	10.49%	23	14.11%
Mei	Absensi	11	6.79%	10	6.17%	24	14.81%
	Terlambat	17	10.49%	15	9.25%	25	15.43%
Juni	Absensi	8	4.93%	22	13.58%	22	13.58%
	Terlambat	13	8.02%	12	7.40%	29	17.90%
Juli	Absensi	15	9.25%	17	10.49%	27	16.66%
	Terlambat	21	12.96%	24	14.81%	31	19.13%
Agustus	Absensi	12	7.40%	22	13.58%	37	22.83%
	Terlambat	11	6.79%	18	11.11%	18	11.11%
September	Absensi	14	8.64%	19	11.72%	26	16.04%
	Terlambat	21	12.96%	16	9.87%	26	16.04%
Oktober	Absensi	8	4.93%	9	5.55%	25	15.43%
	Terlambat	19	11.72%	21	12.96%	20	12.34%
November	Absensi	12	7.40%	16	9.87%	19	11.72%
	Terlambat	16	9.87%	21	12.96%	27	16.66%
Desember	Absensi	11	6.79%	23	14.11%	29	17.90%
	Terlambat	16	9.87%	14	8.64%	22	13.58%
Rata-rata		8.79%		11.16%		15.12%	

Sumber: HRD PT Ben Santosa Kamal Madura

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi dan keterlambatan kerja karyawan PT. Ben Santosa pada 2014 rata-rata absensi dan keterlambatan perbulannya sebesar 8,79%, pada tahun 2015 rata-rata absensi dan keterlambatan perbulannya sebesar 11,16%, pada tahun 2016

rata-rata absensi dan keterlambatan perbulannya sebesar 15,12%. Dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2015-2016 masih banyak karyawan yang tidak disiplin dengan waktu kerja, ini dapat dilihat pada presentase tingkat absensi dan keterlambatan dari tahun 2014-2016 terus meningkat yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, sehingga pekerjaan tidak selesai dengan target yang diberikan perusahaan. Namun bukan hanya absensi dan keterlambatan saja yang menyebabkan tingkat kinerja karyawan menurun, adapun masalah-masalah tidak disiplin lainnya juga yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan.

Disiplin kerja sangat besar manfaatnya, baik untuk kepentingan organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal serta karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal demi terwujudnya tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja semua disiplin maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaan mengacu pada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan kepada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah sampai tingkat atas. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah

manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu itu sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya yang dikeluarkan pun menjadi berlipat-lipat dari biaya yang telah dianggarkan. Sanksi dan disiplin kerja merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan salah satu caranya adalah dengan penerapan sanksi. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, sanksi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Sanksi adalah suatu langkah hukuman yang dijatuhkan oleh kelompok tertentu karena terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan.

Sesuai dengan peraturan perusahaan berikut sanksi-sanksi yang diberikan kepada karyawan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan PT. BEN SANTOSA yakni sanksi teguran tertulis dan pemecatan, jika karyawan bolos lebih dari 6 hari berturut-turut maka karyawan tersebut akan mendapat sanksi teguran, jika diulangi lagi maka karyawan yang bersangkutan akan dikeluarkan dengan tidak hormat dan tidak mendapat uang sepeserpun dari perusahaan. Sakit lebih dari 2-3 hari harus melampirkan surat keterangan dokter.

Izin , ketika masuk kerja harus mengisi surat yang telah disediakan perusahaan, jika tidak akan dianggap alpha. Pada PT. Ben Santosa Kamal Madura walaupun ada sanksi namun masi ada saja karyawan yang tidak disiplin. Hal ini dapat dilihat karena perusahaan kurang tegas memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar, misalnya karyawan yang tidak hadir dalam waktu yang ditentukan tidak langsung ditindak tegas oleh perusahaan yakni sanksi pengeluaran/pemecatan karyawan yang melanggar. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3 Tabel Pemberian Sanksi pada Karyawan PT. Ben Santosa Kamal Madura Tahun 2014-2016

Tahun	Sanksi	
	Surat Peringatan	Pemecatan
2014	12 orang	2 orang
2015	16 orang	3 orang
2016	9 orang	1 orang

Sumber: HRD PT. Ben Santosa Kamal Madura

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2014 karyawan yang mendapat sanksi berupa surat peringatan sebanyak 12 orang, pemecatan sebanyak 2 orang, pada tahun 2015 karyawan yang mendapat sanksi surat peringatan sebanyak 16 orang, pemecatan sebanyak 3 orang, pada tahun 2016 karyawan yang mendapatkan sanksi berupa surat peringatan sebanyak 9 orang dan pemecatan sebanyak 1 orang. Dapat disimpulkan bahwa sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar rendah, ini dikarenakan karena pimpinan kurang tegas memberi sanksi kepada karyawan yang melanggar.

Sanksi merupakan motivasi pengembangan sumber daya manusia dengan daya dorongan manusia untuk memberikan kontribusi yang sebesar

mungkin demi terwujudnya keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, agar tidak terjadi lagi perilaku negatif yang diperbuat karyawan bersangkutan. Hal ini juga didukung oleh Hasibuan dalam Permatasari (2015) menyatakan bahwa salah faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sanksi hukuman. Menurut Sutrisno (2013: 85) menyatakan peraturan-peraturan tidak akan ada artinya jika tidak disertai dengan sanksi bagi pelanggarnya. Sanksi sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, untuk itu perusahaan harus memikirkan dengan cermat dalam upaya penyediaan sarana dan prasarana penelitian yang dibutuhkan, untuk mempermudah kerja karyawan. Keberhasilan karyawan dalam menjalani aktivitasnya tidak terlepas dari masalah sanksi, disiplin kerja yang tersedia dan memadai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Ben Santosa Kamal Madura)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang dikemukakan adalah:

1. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Ben Santosa Kamal Madura ?
2. Apakah variabel sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Ben Santosa Kamal Madura ?

3. Apakah variabel disiplin kerja dan variabel sanksi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Ben Santosa Kamal Madura ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Ben Santosa Kamal Madura.
2. Untuk mengetahui apakah variabel sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Ben Santosa Kamal Madura.
3. Untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan variabel sanksi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1 Bagi Peneliti

Memperoleh wawasan berfikir khususnya tentang penerangan teori disiplin kerja dan sanksi terhadap kinerja karyawan.

2 Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memperhatikan faktor-faktor disiplin kerja dan sanksi terhadap kinerja karyawan. Dapat dijadikan informasi dan bahan evaluasi dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

3 Bagi Universitas

Untuk menambah referensi bagi universitas sebagai masukan dalam menangani dan memperbaiki disiplin kerja dan sanksi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk program penelitian selanjutnya.

4 Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan disiplin kerja dan sanksi terhadap kinerja karyawan.