

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan tujuan sebuah organisasi atau perusahaan, termasuk perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bangkalan, hal utama yang harus diperhatikan adalah kinerja karyawannya. Kinerja atau hasil kerja karyawan yang tinggi/optimal sangat berperan penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja sangat penting karena dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam hal kualitas kerja, kuantitas kerja maupun waktu kerja (Syafriana, 2017). Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian sanksi. Sanksi sebagai hukuman yang diterima oleh pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan dapat berperan sebagai pemicu semangat kinerja karyawan. Pemberian sanksi yang baik dan benar akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi (Savitri, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2018) menyatakan bahwa Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bangkalan terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari tidak tercapainya tujuan atau target yang ditetapkan oleh perusahaan. Fenomena yang terkait dengan hal tersebut adalah adanya permasalahan disiplin kerja dan penerapan sanksi dalam perusahaan PDAM Kota Bangkalan. Ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja masih belum optimal dimana masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku, seperti pelanggaran terhadap jam kerja dimana karyawan masih telat dalam mengikuti apel (telat masuk kerja), bahkan tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alasan yang jelas/tanpa surat (alpa). Selain itu, ada karyawan yang tidak menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sedangkan fenomena terkait sanksi yang terjadi pada perusahaan adalah masih belum optimalnya pemberian sanksi dalam upaya pencegahan pelanggaran yang dilakukan karyawan meskipun perusahaan telah berupaya menangani hal tersebut. Permasalahan ini dapat memicu turunnya kinerja karyawan dan mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai gambaran permasalahan disiplin kerja yang ada pada perusahaan PDAM Kota Bangkalan ialah tingkat absensi karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1. Absensi Karyawan PDAM Kota Bangkalan Tahun 2020

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi	Skorsing
	2020	(hari)	(orang)		(%)	(orang)
1	Januari	22	177	38	0,98	
2	Februari	19	175	73	2,20	
3	Maret	21	176	68	1,84	
4	April	21	176	36	0,97	
5	Mei	21	171	23	0,64	
6	Juni	17	179	52	1,71	
7	Juli	21	178	68	1,82	2
8	Agustus	22	181	23	0,58	
9	September	18	181	39	1,20	
10	Oktober	22	185	56	1,38	
11	November	19	183	31	0,89	
Rata-rata					1,29	

Sumber : Data SDM PDAM Kota Bangkalan

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa adanya tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi menggambarkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan terbilang rendah. Hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang tinggi bahkan ada karyawan yang mendapatkan skorsing sebanyak 2 orang pada bulan Juli. Selain itu, masih ada juga karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan seperti terlambat mengikuti apel/masuk kerja, tidak menyelesaikan kerja pada waktu yang ditetapkan, bahkan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas/tanpa surat. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan PDAM Kota Bangkalan. Jika hal ini tidak diperhatikan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Disamping itu, sebagai gambaran bahwa perusahaan PDAM Kota Bangkalan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilihat dari sanksi-sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ditetapkan. Hal itu bisa dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2 Sanksi Pada Perusahaan PDAM Kota Bangkalan

Jenis Pelanggaran	Sanksi
Keterlambatan Apel	Pemotongan upah 50% perhari
Izin/Sakit	Pemotongan upah 100% perhari
Alpa I	Pemotongan upah 50% perhari
Alpa II	Pemotongan upah 100% perhari
Seragam	Teguran Lisan
Penyelesaian Tugas	Lembur
Alpa 1 bulan/lebih	Surat Peringatan (SP) – Skorsing

Sumber : Data SDM PDAM Kota Bangkalan

Dari tabel 1.2 dapat dilihat sanksi-sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Bisa disimpulkan bahwa perusahaan PDAM Kota Bangkalan sangat tegas dan serius dalam membenahi tingkat disiplin karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Namun masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran bahkan melakukan pelanggaran berulang/sama.

Tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah dan pemberian sanksi yang tidak konsisten atau maksimal dapat memicu turunnya tingkat kinerja karyawan. Salah satu bukti tingkat kinerja karyawan yang rendah adalah tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini yaitu target jumlah pelanggan pertahun yang tidak tercapai, dimana perusahaan menargetkan pertambahan pelanggan pertahunnya adalah sebanyak 1500 pelanggan sedangkan realisasinya tidak mencapai angka tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2018) tentang pengaruh kompetensi, hubungan antar manusia, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan. Selain itu, peneliti menyarankan kepada peneliti yang akan datang agar mengadakan pengembangan penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan oleh Meilany (2015) mendapatkan hasil bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan analisis data t hitung $> t$ tabel dan $\text{Sig } (0,000) < (0,05)$. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017), Syafrina (2017) dan Razak (2018) mendapatkan hasil yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, dari penelitian Tambunan (2019) juga menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian terkait pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Wahyuni (2018) menyatakan bahwa pemberian sanksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan analisis data F hitung $> F$ tabel. Sedangkan penelitian dari Ariyani (2017) dan Savitri (2020) mengungkapkan bahwa sanksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga didapatkan dari penelitian Novarini (2019) yaitu sanksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada pada perusahaan PDAM Kota Bangkalan dan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bangkalan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Bangkalan ?
2. Apakah sanksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Bangkalan ?
3. Apakah disiplin kerja dan sanksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Bangkalan ?

4. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Bangkalan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Bangkalan.
2. Untuk mengetahui apakah sanksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan sanksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Bangkalan.
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Bangkalan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan dapat berupa :

1. Bagi Peneliti
Sebagai referensi dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat pada perusahaan PDAM di Bangkalan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai informasi dan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis.

4. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan dalam hal kinerja karyawan, disiplin kerja, dan sanksi kerja.