

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, untuk berjalannya kegiatan yang terdapat di dalam perusahaan. Perusahaan atau organisasi akan berjalan lancar serta mencapai hasil yang maksimal apabila dalam menjalankan tugas semua orang mempunyai semangat tinggi dan imbalan yang seimbang.

Perusahaan melakukan upaya dalam memenangkan suatu persaingan dengan memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia (SDM). SDM atau *human resources* menjadi sangat penting dan di perlukan karena bisa menghasilkan dampak penting untuk kemajuan sebuah perusahaan. Organisasi atau perusahaan perlu melakukan suatu kegiatan yaitu dengan mengupayakan pemberdayaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan pada kinerja setiap karyawan serta kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan.

Pada era globalisasi seperti saat ini, ketatnya kompetisi dan persaingan yang saat ini semakin hari menjadi semakin besar atau luas. Karena dengan hal tersebut, menuntut setiap perusahaan untuk berbenah diri. Sehingga sumber daya manusia menjadi suatu aspek penting untuk sebuah organisasi, sehingga manusia memiliki peran aktif dan juga dominan pada setiap organisasi dikarenakan manusialah yang memiliki peran sebagai perencana, pelaku, dan

penentu atas terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi. Salah satunya dengan dilakukannya penerapan suatu *reward* dan *punishment*.

Reward dan *punishment* merupakan dua kata yang saling bertolak belakang, tetapi disisi lain kedua hal tersebut memiliki keterkaitan. Keduanya juga mempunyai peran untuk mempengaruhi karyawan agar meningkatkan kualitas kerja dan disiplin kerja dengan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan pemberian *reward* dan *punishment* perusahaan harus memberikan dengan layak dan adil kepada setiap karyawan. Dalam hal ini perusahaan atau organisasi tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* atas dasar suka atau tidak suka. Dengan pemberian *reward* dan *punishment* yang dirasa tidak adil bisa menyebabkan suatu kecemburuan sosial yang muncul diantara karyawan sehingga akan memicu beberapa hubungan kerja yang negatif dan akan memiliki dampak pada kinerja karyawan.

Reward dan *punishment* bisa mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. *Reward* diterapkan karena ada suatu anggapan bahwa dengan diberikannya imbalan kepada karyawan atas hasil dari pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. *Punishment* diterapkan karena bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku agar semua tugas dan tanggung jawab dapat terselesaikan dengan baik.

Selain *reward* dan *punishment*, *self efficacy* juga berpengaruh terhadap sikap disiplin karyawan. *Self efficacy* atau kemampuan diri adalah hal yang paling penting dalam dunia kerja, dimana setiap orang harus memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi tantangan atau

permasalahan yang sedang dihadapi di dalam dunia kerja, karena dari suatu kemampuan yang dimiliki individu itulah seseorang dapat mengetahui tugas dan dapat dengan mudah dalam menyelesaikan tantangan atau permasalahan yang saat ini sedang dihadapi.

Keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang akan dicapai, rasa kepercayaan diri yang sangat tinggi diperlukan untuk mendorong seseorang dalam menghasilkan suatu kinerja yang baik. *Self efficacy* perlu diperhatikan dalam memberikan peningkatan kinerja selain *reward* dan *punishment*. *Self efficacy* merupakan sebuah keyakinan terhadap peluang bahwa individu dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Apabila seorang karyawan mempunyai sikap *self efficacy* tinggi maka dapat meningkatkan hasil kerjanya, karena seorang karyawan akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan dan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukan. Hal tersebut berkaitan dengan disiplin karyawan, karena secara tidak langsung dengan *self efficacy* tinggi maka karyawan akan melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang sudah ditentukan perusahaan.

PT. INKA Multi Solusi Madiun yang merupakan anak dari perusahaan PT. Industri Kereta Api (Persero) yang bergerak di bidang konstruksi dan perdagangan komponen atau suku cadang perkeretaapian dan produk transportasi darat. Perusahaan ini mempunyai prestasi yang baik, terbukti dengan meningkatnya jumlah konsumen setiap tahun dalam memfokuskan pada pembangunan transportasi kereta api. Hal tersebut menuntut PT. INKA Multi

Solusi Madiun untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor yang dapat memberikan pengaruh disiplin kerja, salah satunya yaitu *reward*. Maka dengan penerapan *reward* akan memberikan fungsi untuk perusahaan dan berpengaruh positif terhadap semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara baik dan dengan hal tersebut dapat memberikan peningkatan pada sebuah prestasi kerja.

Di kantor IMS setiap karyawan diharapkan dapat mentaati peraturan yang berlaku, dengan tujuan agar pekerjaan para karyawan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Adanya ketegasan peraturan dan sanksi membuat beberapa karyawan takut melanggar peraturan yang sudah ada. Dengan hal tersebut dapat dibuktikan dari tingginya jumlah karyawan yang masuk tepat waktu karena adanya absen online (*finger print*). Sehingga dengan hal tersebut bisa menjadikan karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Apabila sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai peraturan yang tegas, maka juga akan memberikan bentuk kebiasaan perilaku baik bagi setiap karyawan. Dengan kebiasaan tersebut akan melekat pada diri karyawan secara positif, dan berpengaruh terhadap sikap maupun perilakunya untuk menjadikan karyawan tersebut bekerja di perusahaan sesuai peraturan dengan terbiasa.

Dalam upaya meningkatkan disiplin karyawan di kantor IMS Madiun, sikap disiplin sangat perlu diperhatikan dalam proses mempengaruhi sikap dan perilaku disiplin karyawan dalam sebuah perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya yang telah diberikan atasan kepada masing-masing karyawan. Dalam perusahaan, jika manajemen bisa

menentukan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan, maka manajemen organisasi atau perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan agar dapat meningkatkan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Kedisiplinan yaitu suatu hal yang harus dijalankan oleh setiap organisasi atau perusahaan, karena dengan tidak adanya dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka dalam mewujudkan tujuan perusahaan ada kesulitan. Sikap disiplin mempunyai manfaat untuk meningkatkan sebuah keterampilan dan kemampuan para karyawan dalam menunjang perubahan sikap para karyawan berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi. Karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga berdampak pada disiplin kerja karyawan di perusahaan.

Agus Dharma (2013) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang mendidik para karyawan agar taat dengan aturan-aturan perusahaan
2. Pimpinan harus mampu menciptakan suasana motivasi yang kondusif dalam unit kerja
3. Komunikasi yang efektif dengan pimpinan
4. Karyawan harus mengetahui peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan
5. Adanya *reward*
6. Adanya kompensasi / upah

Dari keenam faktor-faktor diatas yang dapat memberikan pengaruh terhadap disiplin terlihat bahwa *reward* adalah salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan. *Reward* disebut juga sebagai diberikannya hadiah, penghargaan atau imbalan dengan tujuan agar seorang karyawan menjadi lebih semangat lagi untuk usahanya dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi baik dalam hal yang bersifat teknis, dalam satuan kerja ataupun kelompok kerja. Dengan pemberian *reward* kepada karyawan diharapkan adanya perbaikan dan perkembangan dalam dunia kerja secara otomatis memajukan perusahaan.

Tingkat kinerja karyawan yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif untuk perusahaan seperti dengan malas dalam bekerja, berkurangnya disiplin karyawan. Hal tersebut bukan semata-mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi juga perlu diperhatikan faktor-faktor lain seperti bagaimana sebuah kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan memiliki kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor-faktor kebutuhan dan keinginan karyawan.

Disiplin kerja bisa diartikan sebagai suatu perilaku karyawan yang mentaati semua peraturan yang ditetapkan perusahaan, seperti datang dan pulang dengan tepat waktu, serta mengerjakan semua pekerjaan secara baik. Disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang membentuk sebuah pengetahuan, sikap,

dan juga perilaku karyawan dengan sukarela serta dapat meningkatkan prestasi kerja. Sikap disiplin kerja yang baik bukan hanya apabila karyawan selalu datang dan pulang dengan tepat waktu, tetapi yang sangat berguna yaitu suatu kekuatan yang muncul dan berkembang dalam tubuh karyawan itu sendiri, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang diterima, peraturan-peraturan, nilai-nilai, dan tingkah laku individu.

Berdasarkan observasi awal pada PT. INKA Multi Solusi Madiun, dengan terlihatnya fenomena masalah yang menyebabkan disiplin kerja karyawan menurun. Disebabkan oleh beberapa faktor yaitu *reward* dan *punishment* yang berjalan kurang baik seperti permasalahan *reward* masih terdapat karyawan yang tidak diapresiasi atas hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan atas kemampuannya dalam bekerja dan karyawan mengeluhkan hal tersebut. Dengan demikian seharusnya jika karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan, maka perusahaan akan memberikan *reward* yang layak kepada mereka. Dengan pemberian penghargaan dan motivasi untuk para karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Kemudian *punishment* (sanksi) yang diberikan pada karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun Bagian Finishing terkadang belum bisa menjadi efek jera bagi beberapa karyawan yang melakukan kesalahan, disebabkan karena atas kurangnya pemahaman dari karyawan apa tujuan dari hukuman atau sanksi tersebut, tujuannya untuk memberikan motivasi kepada

karyawan dalam meningkatkan sebuah kinerja, tetapi terdapat beberapa karyawan justru ada yang menaruh dendam disaat hukuman didapatkan yang akan mempengaruhi pada emosi karyawan menjadi labil dan bisa mengurangi disiplin kerja karyawan.

Masalah atau kendala yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah karyawan yang belum disiplin atas tugas dan tanggung jawabnya. Sikap disiplin merupakan kesadaran yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam mentaati semua aturan-aturan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Metode yang perlu diperhatikan dalam menegakkan disiplin karyawan adalah adanya penerapan *reward*, *punishment* dan *self efficacy*. Dengan penerapan hal tersebut menjadi metode untuk memancing timbulnya kedisiplinan pada setiap karyawan. Dengan tumbuhnya kekuatan yang ada pada disiplin kerja tersebut diantaranya yaitu kemampuan dalam beradaptasi dengan aktif di dalam sebuah perusahaan, dengan rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, disiplin waktu, mampu memberikan solusi atas kesulitan yang dihadapi perusahaan, dan ikut serta dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan berdasarkan atas rasa yang dimiliki dalam membawa karyawan pada pencapaian hasil yang optimal. Melihat pentingnya peranan *reward*, *punishment*, dan *self efficacy* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Reward, Punishment, dan Self Efficacy terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun** “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Reward berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun?
2. Apakah Punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun?
3. Apakah Self Efficacy berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun?
4. Seberapa besar Reward, Punishment, dan Self Efficacy berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun.

- c. Untuk Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *reward, punishment, dan self efficacy* terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan untuk bahan masukan guna meningkatkan disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu bentuk langkah dalam mengembangkan, menerapkan dan melatih cara berpikir secara ilmiah sehingga dapat menjadi suatu harapan dalam ilmu pengetahuan yang diterima dibangku kuliah, dan kemudian dilaksanakan dalam kegiatan yang berada dilapangan termasuk juga dalam penelitian.

c. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen dalam memberikan gambaran awal untuk diadakan penelitian lanjutan mengenai pengaruh *Reward, Punishment, dan Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun