

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era revolusi industri 4.0 merupakan era digital atau perkembangan internet dan teknologi seperti sekarang ini, sehingga menimbulkan persaingan yang sangat ketat. Revolusi industri mulai diterapkan di Indonesia dilakukan untuk mengejar ketertinggalan Indonesia dari pada negara lain, perusahaan harus mampu melakukan perbaikan guna untuk sebuah perkembangan, apabila tidak melakukan sebuah perubahan kemungkinan bisa mengalami sebuah penurunan atau kemunduran. Perusahaan yang mampu bersaing dan bertahan dengan baik salah satunya harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bekerja dengan baik untuk bisa mewujudkan tujuan yang diharapkan organisasi perusahaan.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila mampu memproduksi secara optimal dan mengalami peningkatan bertahap mulai dari hari ke hari, bulan ke bulan, hingga mencapai tahun ke tahun sehingga dapat memenuhi kebutuhan konsumen, kehadiran karyawan sebagai faktor penggerak utama dan juga merupakan aset yang sangat berharga hingga saat ini karena tidak adanya karyawan maka perusahaan tidak akan terjadi kelancaran dalam proses produksi suatu perusahaan. Maka dari itu karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Menurut Hasibuan (2016:21), fungsi sumber daya manusia bukan hanya sebagai penggerak, namun sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, kedisiplinan, serta pemberhentian. Perusahaan juga harus mampu untuk menciptakan situasi dan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawannya untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, disisi lain perusahaan harus memberikan perhatian secara khusus dalam mengelola karyawannya. Salah satu bentuk untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan adalah disiplin dalam bekerja. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014;208).

Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa disiplin 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. Dapat disimpulkan dari definisi diatas bahwasannya sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang harus mampu menyesuaikan dengan peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Rivai (2014; 44) menjelaskan bahwa salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan adalah disiplin, karena disiplin dapat digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan atau sumber daya manusia yang bekerja dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan, wajib memenuhi semua peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan, dan harus bertanggung jawab akan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tingkat kedisiplinan dapat dilihat dari tinggi atau rendahnya kedisiplinan para karyawan, hal ini dapat diukur dari absensi kehadiran karyawan apabila karyawan masuk sesuai dengan waktu yang

sudah di tentukan oleh perusahaan dan dapat menyelesaikan tanggung jawab atau tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan atau bahkan lebih cepat maka dapat dikatakan karyawan itu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya apabila karyawan sering melakukan keterlambatan dan tidak masuk tanpa keterangan maka karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Apabila perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang rendah maka akan berpengaruh negatif bagi perusahaan sehingga tujuan sasaran perusahaan akan tidak berjalan dengan baik, begitupun sebaliknya apabila tingkat disiplin karyawan tinggi akan berpengaruh positif dan dapat memperlancar tujuan perusahaan.

PT. Indal Steel Pipe (ISP) didirikan pada tahun 1989 dan merupakan anggota perusahaan dari Maspion Group. PT. Indal Steel Pipe (ISP) adalah perusahaan produsen pipa baja dan aplikator lapisan anti-korosi yang paling terintegrasi di Indonesia. Pembuatan pipa baja, perlindungan anti korosi, dan pelapisan pipa baja tersedia di dalam satu lokasi pabrik yang dilengkapi dengan berbagai peralatan pengujian sesuai dengan standar internasional serta memiliki fasilitas tempat penyimpanan pipa yang luas.

Hal-hal mengenai keselamatan orang, pengamanan properti, cara-cara penanganan, pemindahan, pengangkutan, penyimpanan, pengemasan, dan transportasi pipa. Merupakan tanggung jawab dari semua bagian dan petugas yang terkait. Pelaksanaan atas tugas yang diberikan harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab, pemahaman tugas dengan baik dan disiplin dengan memperhatikan semua aturan dan prosedur tertulis serta perencanaan dan sasaran yang ditentukan oleh pimpinannya.

Bidang usaha PT. Indal Steel Pipe (ISP) adalah memproduksi pipa baja spiral (SAWH) dan HFW yang dipakai untuk pipa penyalur minyak dan gas, pipa penyalur air, pipa structural, pipa tiang pancang (*pile pipe*), lembaran pipa pancang (*pile sheet pipe*), aksesoris pipa, dan kebutuhan konstruksi lainnya.

Berdasarkan sewaktu proses observasi di PT. Indal Steel Pipe, kedisiplinan karyawan diperusahaan meliputi memperhatikan absensi *check lock*, disiplin melakukan pekerjaan, disiplin jam kerja, mengikuti *toolbox meeting*, memakai APD K3 seperti Helm dan Sepatu *Safety*, namun dari pada itu terdapat permasalahan yang sering terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan karyawan yaitu disiplin kerja. Terdapat beberapa karyawan yang masih saja melakukan pelanggaran seperti halnya tidak melengkapi APD K3 seperti Helm dan Sepatu *Safety* dimana karyawan yang bersangkutan akan disuruh pulang dan juga keterlambatan saat masuk kerja. Berikut merupakan data rekapitulasi absensi keterlambatan karyawan PT. Indal Steel Pipe selama bulan Januari 2021 sampai bulan Desember 2021 :

Tabel 1.1.
Rekapitulasi absensi karyawan PT. Indal Steel Pipe
Bulan Januari 2021 – Desember 2021

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah keterlambatan	Presentase %
Januari	20	105	121	5,76%
Februari	19	105	119	5,96%
Maret	22	105	131	5,67%
April	21	105	79	3,58%
Mei	18	105	44	2,32%
Juni	21	105	82	3,71%
Juli	21	102	111	5,18%
Agustus	20	102	55	2,69%
September	22	102	70	3,11%
Oktober	20	102	84	4,11%
November	22	102	101	4,50%
Desember	22	102	137	6,10%

Sumber : Departemen kepersonaliaan (HR&GA) PT. Indal Steel Pipe

Berdasarkan tabel 1.1. dapat dilihat bahwa pada bulan Januari-Desember 2021 jumlah keterlambatan mengalami fluktuasi setiap bulannya. Masih banyak karyawan PT. Indal Steel Pipe yang melakukan keterlambatan, tingkat keterlambatan yang rendah adalah pada bulan Mei 2021 sebesar 44 keterlambatan atau 2,32% dan tingkat keterlambatan tertinggi adalah pada bulan Desember 2021 sebesar 137 keterlambatan atau 6,10%. Hal ini menunjukkan bahwasannya terdapat indikasi tidak disiplinnya karyawan yang dimana dapat dilihat dari seringnya karyawan terlambat masuk.

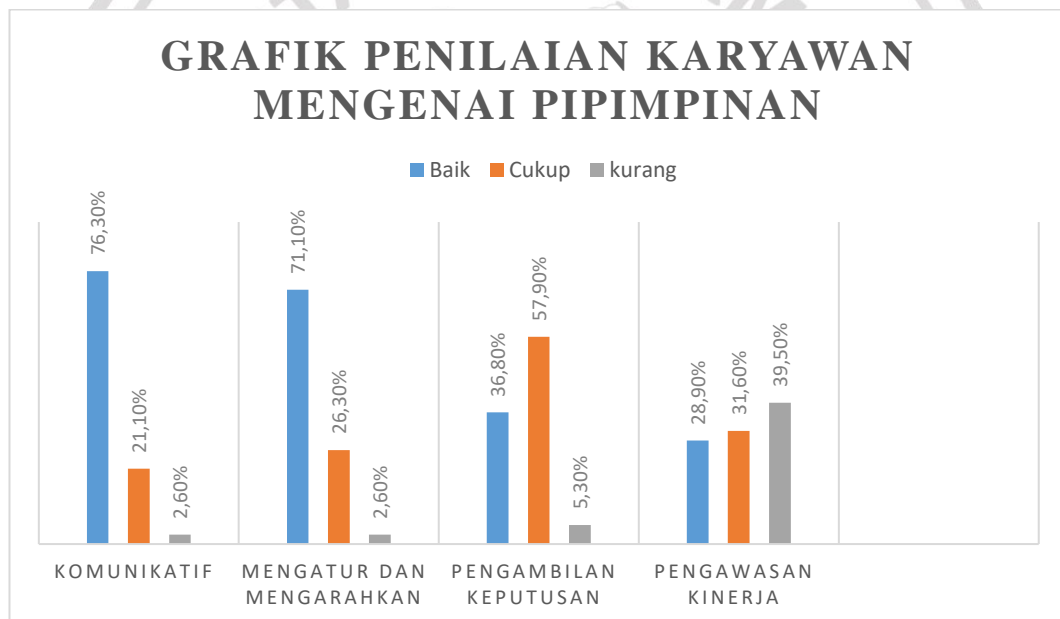
Menurut Hasibuan (2016;194) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu tujuan, kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Dalam penelitian ini, peneliti meneliti mengenai faktor kepemimpinan, *reward*, dan *punishment*. Karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di PT. Indal Steel Pipe.

Salah satu faktor yang mendorong meningkatnya disiplin kerja karyawan adalah kepemimpinan. Martoyo (2015;165), mengemukakan bahwa faktor lain yang mempengaruhi tingkat disiplin adalah ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan. Disiplin dapat berhasil apabila pemimpin bersikap arif, bijaksana, memberikan teladan, disiplin tinggi, dan menerapkan prosedur dengan konsekuen (Kartono, 2014;185).

Menurut Sondang (2016:24), Seorang pemimpin dibutuhkan untuk mengarahkan pegawai disiplin dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi, sebab mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kedisiplinan kerja para pegawainya. Seorang pemimpin merupakan sosok yang sangat penting karena

merupakan penggerak jalannya roda organisasi, tanpa adanya pemimpin maka pelaksanaan kegiatan dan pencapaian organisasi tidak akan berhasil. Seorang pemimpin yang mengatur, mengelola, dan mengimplementasikan berbagai strategi agar organisasi dapat berjalan sebaik mungkin sesuai yang telah ditetapkan. Pemimpin juga berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan dapat diketahui dengan melihat ketegasan yang dilakukan oleh pemimpinnya.

PT. Indal Steel Pipe memiliki tingkat keterlambatan karyawan yang meningkat. Peneliti juga melakukan pra survey kepada karyawan dengan hasil yang digambarkan dibawah ini :



Sumber : Diolah oleh peneliti dari hasil kuesioner

Gambar 1.1. Grafik Penilaian Karyawan Mengenai Kepemimpinan PT. Indal Steel Pipe

Berdasarkan hasil dari gambar 1.1. diatas menunjukkan kepemimpinan menurut penilaian dari karyawan kepada pemimpin PT. Indal Steel Pipe bahwasannya memiliki sikap komunikasi, kemampuan mengatur dan mengarahkan karyawan sudah terbilang baik, namun disini pengambilan keputusan pemimpin

masih terbilang cukup, sedangkan dalam hal pengawasan masih terbilang masih kurang. Bisa dilihat dari hal tersebut apabila pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin masih kurang akan menyebabkan tingkat kedisiplinan atau keterlambatan karyawan semakin tinggi. Pemimpin harus bisa menjadi sebuah teladan yang baik bagi karyawannya sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal.

Untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang tinggi, perusahaan harus mampu memberikan *reward* kepada karyawannya. Perusahaan pastinya mengharapkan kualitas sumber daya manusianya baik oleh karena itu sumber daya manusia bisa dikatakan baik apabila perusahaan memberikan perlakuan yang baik juga kepada karyawannya. Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah *reward*.

Menurut Fahmi (2016:57) *Reward* atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Dapat disimpulkan dari pengertian diatas bahwasanya seorang karyawan yang sudah mencapai prestasi kerja dengan baik akan mendapatkan sebuah balas jasa dari perusahaannya. Tujuan dari pemberian reward antara lain, menarik orang yang berkualitas, mempertahankan perilaku dengan segala macam strategi, meningkatkan motivasi (Rosyid, 2018;44).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Meita selaku HR & GA PT. Indal Steel Pipe, beliau mengatakan bahwasannya salah satu bentuk *reward* yang diberikan oleh PT. Indal Steel Pipe ketika karyawannya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi yaitu karyawan akan mendapatkan sebuah premi hadir atau

berupa penambahan uang 6,3% dari gaji pokok, maka dari itu diharapkan usaha pemberian tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan para karyawan.

PT. Indal Steel Pipe juga menetapkan ketentuan bagi karyawan yang akan mendapatkan sebuah *reward* dengan ketentuan sebagai berikut: dalam satu bulan harus masuk kerja, tidak masuk satu hari akan dipotong setengah dari premi, apabila tidak masuk dua hari akan dipotong 100% tanpa terkecuali izin maupun sakit. Berikut ini merupakan data *reward* yang diberikan kepada karyawan:

Tabel 1.2.
Data Reward PT. Indal Steel Pipe

Bulan	Tahun	Bentuk <i>Reward</i>	Jumlah
Januari	2021	Premi Hadir	72
Februari	2021	Premi Hadir	76
Maret	2021	Premi Hadir	75
April	2021	Premi Hadir	81
Mei	2021	Premi Hadir	91
Juni	2021	Premi Hadir	84
Juli	2021	Premi Hadir	80
Agustus	2021	Premi Hadir	90
September	2021	Premi Hadir	85
Oktober	2021	Premi Hadir	84
November	2021	Premi Hadir	75
Desember	2021	Premi Hadir	69

Sumber : Departemen Kepersonaliaan (HR&GA) PT. Indal Steel Pipe

Berdasarkan tabel 1.3. diatas menunjukkan beberapa karyawan dari 102 orang yang mendapatkan *reward* sesuai dengan kedisiplinan atau peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. PT. Indal Steel Pipe sudah baik dalam memberikan *reward* kepada karyawannya, akan tetapi perusahaan belum memberikan *reward* berupa barang maupun penghargaan langsung berupa pujian kepada karyawan. *Reward* akan semakin penting bagi perusahaan karena dengan adanya *reward* karyawan akan lebih baik lagi dalam meningkatkan kedisiplinannya saat bekerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah *punishment* PT. Indal Steel Pipe tingkat keterlambatan masih dibidang cukup tinggi dan meningkat sehingga perlu adanya *punishment* lebih lanjut, perusahaan perlu adanya *punishment* untuk karyawan yang sudah melanggar ketetapan perusahaan.

Menurut Suwarno (2014:115) *punishment* adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan terhadap seseorang yang menerima hukuman, sebagai akibat dari kesalahan yang dibuatnya. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2012:130) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Punishment merupakan suatu kesadaran atau kesediaan karyawan dalam memenuhi dan mematuhi peraturan-peraturan serta ketentuan-ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang harus ditaati oleh karyawan. Ketika karyawan melakukan keterlambatan maka terdapat beberapa *punishment* Berikut ini merupakan ketentuan *Punishment* PT. Indal Steel Pipe:

Tabel 1.3.
Rincian *Punishment* PT. Indal Steel Pipe

No	Nama <i>Punishment</i>	<i>Punishment</i>
1	Datang tidak tepat waktu sesuai dengan jam operasional perusahaan	a. Keterlambatan karyawan kurang dari 6 menit jamnya akan dipotong 15 menit b. Keterlambatan karyawan sebanyak 6x dalam 1 periode gaji, gaji pokok akan di potong 1 hari
2	Tidak posting <i>finger</i>	a. Karyawan harus membuat berita acara yang harus ditandatangani oleh manajer atau <i>plant manager</i>

Sumber : Departemen Kepersonaliaan (HR&GA) PT. Indal Steel Pipe

Berdasarkan tabel 1.4. menunjukkan bahwa ketentuan *punishment* yang diberikan PT. Indal Steel Pipe untuk karyawan sudah terbilang cukup ketat. Tetapi,

masih banyak karyawan-karyawan yang melanggar disiplin kerja seperti datang tidak tepat waktu. Dengan tingkat indiscipliner yang tinggi semakin bertambah yang akan mempengaruhi kualitas kerja para karyawan. Sebagaimana dengan hal tersebut alangkah baiknya apabila perusahaan meluangkan waktu untuk mengkaji mengenai *punishment* yang diberikan, karena apabila diabaikan maka disiplin kerja karyawan kurang berjalan dengan baik. Melalui pemberian *punishment* yang diberikan perusahaan diharapkan karyawan akan lebih disiplin lagi dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Sehubungan dengan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan menggunakan judul “Pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Disiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Indal Steel Pipe”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada PT. Indal Steel Pipe?
2. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada PT. Indal Steel Pipe?
3. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada PT. Indal Steel Pipe?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah yang ditemukan maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada PT. Indal Steel Pipe.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada PT. Indal Steel Pipe.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada PT. Indal Steel Pipe.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa atau Akademisi
Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi hal yang sama serta sebagai sumbangan pemikiran dan informasi bagi mahasiswa yang mendalami manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi PT. Indal Steel Pipe
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan hasil penelitian menjadi informasi bagi perusahaan dalam mengelola karyawan.