

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain, baik tingkat nasional maupun internasional maka perusahaan harus mampu melakukan perubahan-perubahan kearah perbaikan, perusahaan harus dapat adaptif terhadap perubahan globalisasi dalam dunia perekonomian. Oleh karena itu , perusahaan harus berusaha dan melakukan secara terus menerus dan juga harus mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki perusahaan khususnya sumber daya manusia.

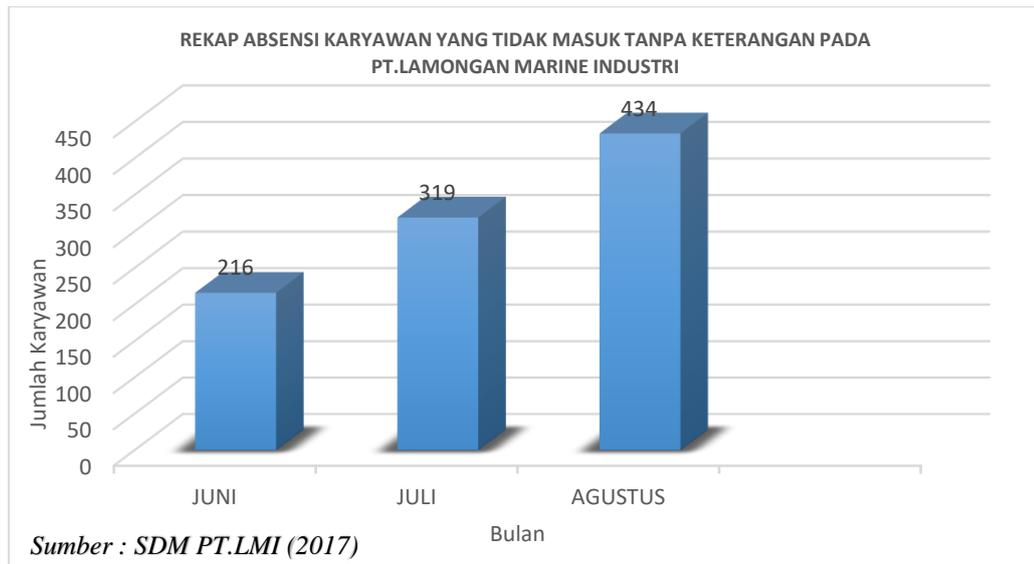
Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatannya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik serta menjabarkan visi & misi serta tujuan perusahaan agar bisa tercapai dengan baik. Tujuan perusahaan tercapai sesuai apa yang diharapkan juga tergantung pada kedisiplinan kerja yang baik. Apabila disiplin kerja pada suatu perusahaan buruk, maka akan berakibat pada terhambatnya suatu tujuan perusahaan.

Rivai (2009;153) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bisa mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi akan

membawa pengaruh negatif pada kegiatan pencapaian tujuan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja sangatlah berpengaruh pada pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

PT. Lamongan Marine Industry merupakan perusahaan swasta yang berada dibawah naungan PT. Daya Radar Utama. PT. Lamongan Marine Industry berdiri Pada tahun 2011 tepatnya di Jl. Raya deandles Km. 63 Ds.sidokelar, Kec.Paciran - Lamongan – Jawa Timur yang bergerak pada perindustrian perkapalan. PT lamongan Marine industry ini dibidang masih baru lahir karena didaerah pesisir lamongan tepatnya dipaciran juga terdapat industry perkapalan yang lainnya. Yaitu PT. Dok kapal dan PT. Sourbase, namun PT. Lamongan Marine Industry ini selama tahun 2017 terdapat proyek pembangunan kapal diantaranya: kapal tanker 17.500 LTDW, 8 kapal Coaster 2000 GT, serta 5 kapal Container 100 TEUs. Untuk memajukan bidang kemaritiman Indonesia.

Staf sumber daya manusia (SDM) mengemukakan proyek yang begitu besar PT. Lamongan Marine Industry ini mempunyai karyawan tetap sebanyak 316 karyawan dan dibantu dengan 18 jasa mitra kerja, tidaklah pandang remeh, akan proyek tersebut tapi pada kenyatannya PT. Lamongan Marine Industry mengalami kemunduran pada Kedisiplinan karyawan. Hal ini didukung dengan data pencatatan hasil observasi awal mengenai permasalahan yang terjadi. Dari hasil observasi awal mengenai disiplin kerja yang dijadikan sebagai indikator pada disiplin kerja adalah mengenai absensi karyawan dan angka kecelakaan kerja. Berikut data absensi karyawan yang ditunjukkan pada gambar 1.1 sebagai berikut:

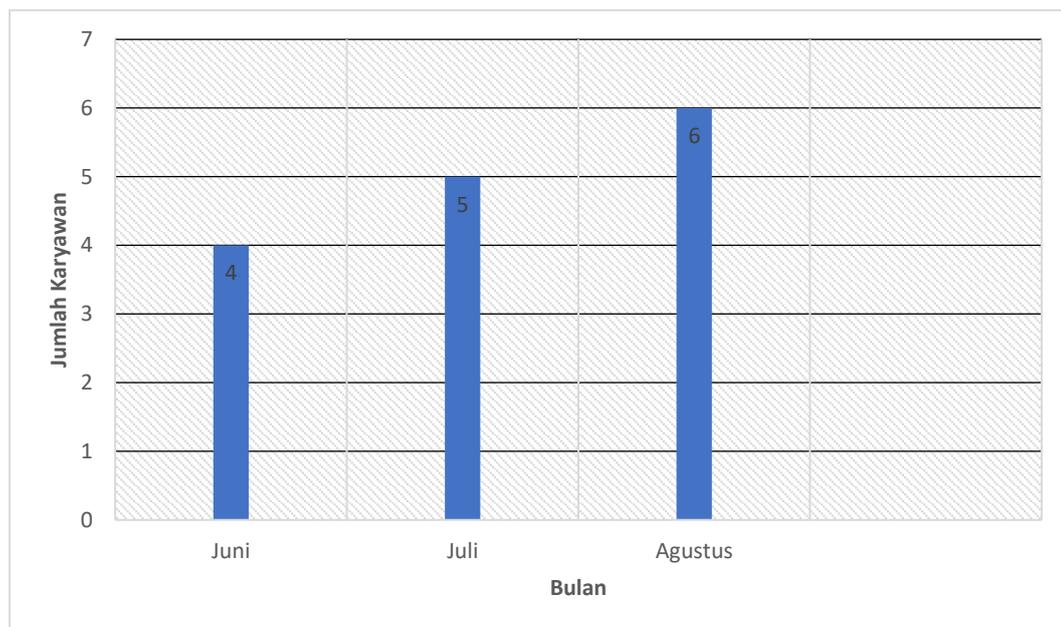


**Gambar 1.1**  
**Absensi Karyawan**  
**PT.Lamongan Marine Industry**

Pada Gambar 1.1 jumlah ketidakhadiran karyawan PT.Lamongan Marine Industri terlihat semakin meningkat dari bulan juni sebanyak 216 yang tidak hadir tanpa keterangan (bolos kerja) meningkat dibulan juli sebanyak 319 yang tidak hadir tanpa keterangan (bolos kerja) dan dibulan agustus kembali meningkat sebanyak 434 yang tidak hadir tanpa keterangan. Dari data tersebut pihak manajer sumber daya manusia (SDM) mengemukakan bahwasanya kedisiplinan di PT.Lamongan Marine Industri yang semakin menurun yang dilihat pada angka absensi yang semakin lama semakin meningkat.

Begitu pula dengan Kecelakaan kerja merupakan salah satu indikator dari disiplin kerja, jikalau masih ditemukanya sebuah kecelakaan kerja maka disiplin kerja pada perusahaan terkait masih perlu diperhatikan, supaya keberlangsungan produktifitas perusahaan tidak terganggu. Menurut Sedarmayanti (2010;210), kecelakaan kerja didefinisikan sebagai kejadian yang terkait pekerjaan, dimana

suatu cedera, sakit (terlepas dari tingkah keparahannya). Hal ini angka kecelakaan kerja yang ada di PT. Lamongan Marine industry masih disebabkan oleh masih banyaknya karyawan yang tidak memakai APD (Alat Pelindung Diri) secara lengkap maupun yang memakai APD (Alat Pelindung Diri) yang masih kurang *safety* dan karyawan sering mengabaikan keamanan atas dirinya sendiri yang ada dilingkungan kerja tersebut. Yang bisa dilihat pada Gambar 1.2:



Sumber : HSE PT.LMI (2017)

**Gambar 1.2**  
**Angka Kecelakaan Kerja Karyawan**  
**PT. Lamongan Marine Industri**

Dari data diatas angka kecelakaan kerja pada PT. Lamongan Marine Industri mengalami kenaikan dari bulan ke bulan berikutnya. Dari bulan juni 2017 sebanyak 4 orang yang mengalami kecelakaan dengan 3 orang mengalami terkena percikan serpihan besi halus (gram) saat menggerinda disebabkan tidak memakai kaca mata safety dan 1 orang mengalami sobek karena tertimpa seng saat istirahat di *work shop scaffolding.*, bulan juli 2017 sebanyak 5 orang yang mengalami angka

kecelakaan kerja dengan 2 orang terkena percikan serpihan besi halus (gram) akibat tidak memakai kaca mata, 1 orang mengalami luka sobek pada kepalanya terbentur material akibat tidak memakai helm *safety* 2 korban mengalami luka lebam pada kaki akibat tertimpa plat yang akan dipindahkan diakibatkan tidak memakai sepatu *safety* dan pada bulan agustus sebanyak 6 orang yang mengalami kecelakaan kerja. Dengan 1 orang terkena percikan serpihan besi halus (gram) dan tertancap dimata sehingga korban dirujuk kerumah sakit akibat tidak memakai kaca mata, 3 orang terkena gerinda ditangan dan didadanya akibat gerindanya lepas saat menggerinda, 2 orang terkena debu matanya akibat tidak memakai kaca mata. Dari data angka kecelakaan kerja masih banyaknya karyawan yang belum disiplin dalam bekerja.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan, seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinaan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan (Rivai, 2009;824)..Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitanya dengan pekerjaan. Salah satu yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan diantaranya dengan diterapkannya *reward* dan *punishment*. Yang bertujuan sebagai memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Purwanto (2011;182) mengatakan *Reward* adalah alat untuk mendidik karyawan supaya karyawan merasa senang karena perbuatan akal pekerjaannya mendapat penghargaan. dapat digambarkan *Reward* yang ada pada PT.Lamongan Marine Industry ini berupa kompensasi/ gaji berdasarkan upah minimum

kabupaten atau kota (UMK) dan tunjangan serta promosi jabatan yang nantinya akan diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja dengan baik. Dari tabel dibawah ini dapat dilihat jumlah *reward* tunjangan uang makan siang yang diberikan PT.lamongan marine industry dari bulan juni – agustus 2017.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah *Reward* yang Diterima Karyawan**  
**PT.Lamongan Marine industry**

<b>Bulan</b>	<b>Bentuk <i>Reward</i></b>	<b>Jumlah <i>Reward</i> (Karyawan)</b>	<b>Jumlah (Karyawan)</b>
Juni	Tunjangan Uang Makan	291	291
Juli	Tunjangan Uang Makan	323	323
Agustus	Tunjangan Uang Makan	316	316

*Sumber : PT.Lamongan Marine Industry (2017)*

Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah *reward* tunjangan uang makan siang yang diberikan oleh PT.Lamongan Marine Industri mengalami fluktuasi dari bulan juni yang menerima tunjangan uang makan sebesar 291 karyawan sedangkan pada bulan juli naik menjadi 323 karyawan dan diakhir bulan agustus menurun sebanyak 316 karyawan hal ini bisa berdampak tidak maksimalnya kedisiplinan karyawan. Tidak disiplinya karyawan dapat diakibatkan oleh kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Begitu juga sanksi (*punishment*) ini bertujuan untuk memberikan efek jera kepada karyawan yang tidak begitu memperhatikan tentang tanggung jawab dan kewajiban akan dirinya sendiri serta tidak mentaati peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2009 ; 197) sanksi (*punishment*) berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan

akan takut terhadap peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan yang akan berkurang. Dari tabel dibawah dapat dilihat jumlah sanksi yang diterima oleh karyawan PT.Lamongan Marine Industri dari bulan juni – agustus 2017:

**Tabel 1.2**  
**Data Sanksi Karyawan**  
**PT.Lamongan Marine Industry**

<b>NO</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Sanksi Ringan</b>	<b>Sanksi Sedang</b>	<b>Sanksi Berat</b>
1	Juni	291	35	25	-
2	Juli	323	41	36	-
3	Agustus	316	47	36	3

*Sumber : PT.Lamongan Marine Industry (2017)*

Tabel 1.2 dapat dilihat jumlah sanksi yang diterima karyawan semakin meningkat,dapat dibuktikan dari bulan juni yang terkena sanksi ringan sebesar 35 orang, dengan pada bulan juli naik 41 orang dan dibulan agustus naik 47 orang, sedangkan yang terkena sanksi sedang pada bulan juni 25 orang , juli 36 orang dan juli 36 orang. hal ini dikarenakan karyawan sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Berikut ini tabel 1.3 adalah rincian sanksi yang diterima karyawan PT.Lamongan Marine Industry dari bulan juni – agustus 2017:

**Tabel 1.3**  
**Rincian Sanksi Yang diterima Karyawan**  
**PT.Lamongan Marine Industry**

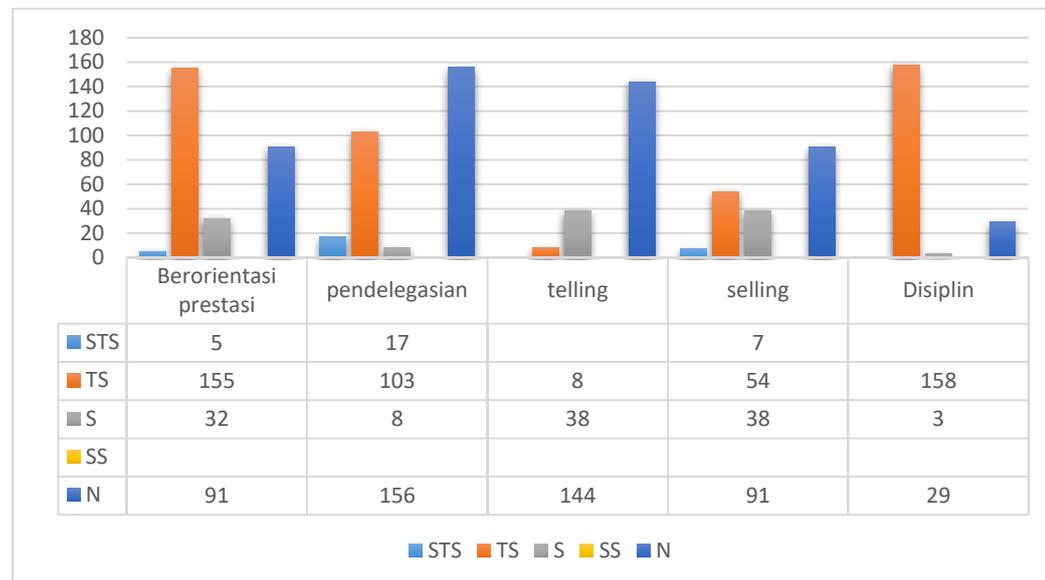
<b>Nama Sanksi</b>	<b>Juni</b>	<b>Juli</b>	<b>Agustus</b>
Datang tidak tepat waktu	35	41	47
Tidak masuk kerja tanpa keterangan	25	36	36
Pengambilan material perusahaan			3
<b>Jumlah :</b>	<b>60</b>	<b>77</b>	<b>86</b>

*Sumber : PT.Lamongan Marine Industry (2017)*

Tabel 1.3 menunjukkan rincian sanksi yang diterima oleh karyawan mengalami peningkatan, dari bulan juni sejumlah 60 orang yang terkena sanksi, 35 orang datang tidak tepat waktu akan dikenakan sanksi ringan (teguran lisan dan pemotongan gaji) sedangkan 25 orang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang jelas apabila 3X berturut-turut akan dikenakan sanksi sedang (surat pernyataan). Bulan juli menunjukkan 77 orang yang terkena sanksi, 41 orang datang tidak tepat waktu akan dikenakan sanksi sedang ( teguran lisan dan pemotongan gaji) sedangkan 36 orang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas apabila 3X berturut-turut akan dikenakan sanksi sedang (surat peringatan). Dan pada bulan juli naik menjadi 86 orang yang terkena sanksi , 47 orang datang tidak tepat waktu akan dikenakan sanksi ringan (teguran lisan dan pemotongan gaji) sedangkan 36 orang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang jelas apabila 3X berturut-turut akan dikenakan sanksi sedang (surat pernyataan), dan 3 orang pengambilan material perusahaan akan dikenakan sanksi berat (dikeluarkan) Hal ini diharapkan dapat menjadi perhatian bagi para pimpinan dalam memimpin bawahannya.

Kepemimpinan juga menjadi faktor penting yang akan mempengaruhi berjalanya kedisiplinan yang ada dalam perusahaan. Maka diperlukanya suatu pemimpin yang bisa mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur yang ada dalam perusahaan. Menurut Getol (2012:2) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang yang memiliki kebutuhan yang sama dan mengarahkan mereka agar mereka bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahannya dan pada akhirnya mencapai tujuan yang sudah ditetapkan

perusahaan. Pada PT. Lamongan Marine Industry kepemimpinannya masih kurang memuaskan untuk bawahannya ditunjukkan pada hasil penyebaran kuisioner observasi awal pada **Gambar 1.3** :



Sumber : Hasil Observasi Awal Mengenai Kepemimpinan PT.Lamongan Marine Industry (2018)

**Gambar 1.3**  
**Hasil Observasi Awal Mengenai Kepemimpinan**  
**PT.Lamongan Marine Industry**

Dari tabel hasil observasi awal menunjukkan kepemimpinan pada PT.Lamongan Marine Industry ini masih belum bisa berorientasi prestasi pada karyawannya dibuktikan dengan tabel yang menunjukkan tidak merasakan orientasi prestasi sebanyak 155 orang, dan pemimpin juga belum bisa mendelegasikan kepemimpinannya dengan tepat ditandai dengan 103 orang yang masih blm merasakan kpercayaan pemimpin kepada bawahannya. Dan pemimpin pada PT.Lamongan Marine Industry ini masih kurangnya disiplin pada dirinya dibuktikan dengan 158 menyatakan pemimpinnya masih belum disiplin.

Dalam menumbuhkan disiplin kerja karyawan, tentu saja tidak lepas dari campur tangan atasan . karena karyawan mencontoh apa yang dilakukan oleh atasannya. Pemimpin yang disiplin akan membuat bawahannya merasa senang sehingga karyawan akan mengikuti sifat disiplin atasan tersebut. Selain memberikan contoh yang baik atasan juga harus tegas. Jangan segan untuk menegur karyawan yang kurang disiplin misalnya terus menerus mengobrol pada jam kerja atau datang terlambat.

Oleh sebab itu perlu peningkatkan sebuah kedisiplinan pada karyawan dan dan mengatasi kedisiplinan yang menurun. Dari uraian diatas mengenai penurunan kedisiplinan karyawan di PT.Lamongan marine industri ini, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Lamongan Marine Industry”**

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Reward* Berpengaruh Parsial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Lamongan Marine Industry ?
2. Apakah *Punishment* Berpengaruh Parsial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Lamongan Marine Industry ?
3. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Parsial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Lamongan Marine Industry ?

## **1.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Parsial *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Lamongan Marine Industry .
2. Untuk mengetahui Pengaruh Parsial *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Lamongan Marine Industry .
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Parsial Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Lamongan Marine Industry

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Bagi Perusahaan**

1. Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk perusahaan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.
2. Menginformasikan kepada perusahaan seberapa pentingnya pengaruh reward, punishment, kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan

### **1.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai *Reward*, *Punishment*, kepemimpinan serta disiplin kerja dalam perusahaan.