

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia perkembangan bisnis jasa angkutan atau ekspedisi atau biasa di kenal sebagai jasa paket, merupakan jasa yang menawarkan pengiriman, ada berbagai macam jenis perusahaan jasa angkut, dari yang paling umum di kenal adalah POS Indonesia yang menyediakan jasa pengiriman surat dan paket, adapun perusahaan ekspedisi seperti PT. Mahkota Logistik Indoraya perusahaan besar yang mengurus pengiriman berbagai macam barang dalam skala besar menggunakan transportasi domestic bahkan perusahaan tersebut bergerak dalam bidang ekspor impor barang. Masalah utama dalam pekerjaan yang berhubungan dengan pengiriman adalah ketepatan waktu dalam proses pengiriman, sehingga berbagai perusahaan berupaya dengan segala cara agar kualitas pengiriman bisa di jaga.

Cv.Indominerals adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkut/ekspedisi di kota Bandung, kegiatan utama perusahaan ini adalah memindahkan barang dari satu tempat ke tempat lain, perusahaan ini membuka jasa pengiriman ke seluruh daerah di pulau Jawa untuk segala jenis barang. Menggunakan Truck ber Type ColtDieceel Double, keunggulan yang perusahaan ini tawarkan adalah dapatnya mengirimkan barang hingga ke pelosok pedesaan yang sulit di jangkau oleh kendaraan muatan masal pada umumnya, sehingga jasa

angkutan sejenis ini cukup diminati untuk melakukan distribusi ke penjuru daerah, dibekali dengan teknologi GPS, setiap unit kendaraan dapat dimonitor keberadaannya seriap waktu, yang membuat keamanan dalam pengiriman sangat baik dan minim penyimpangan dalam perjalanan.

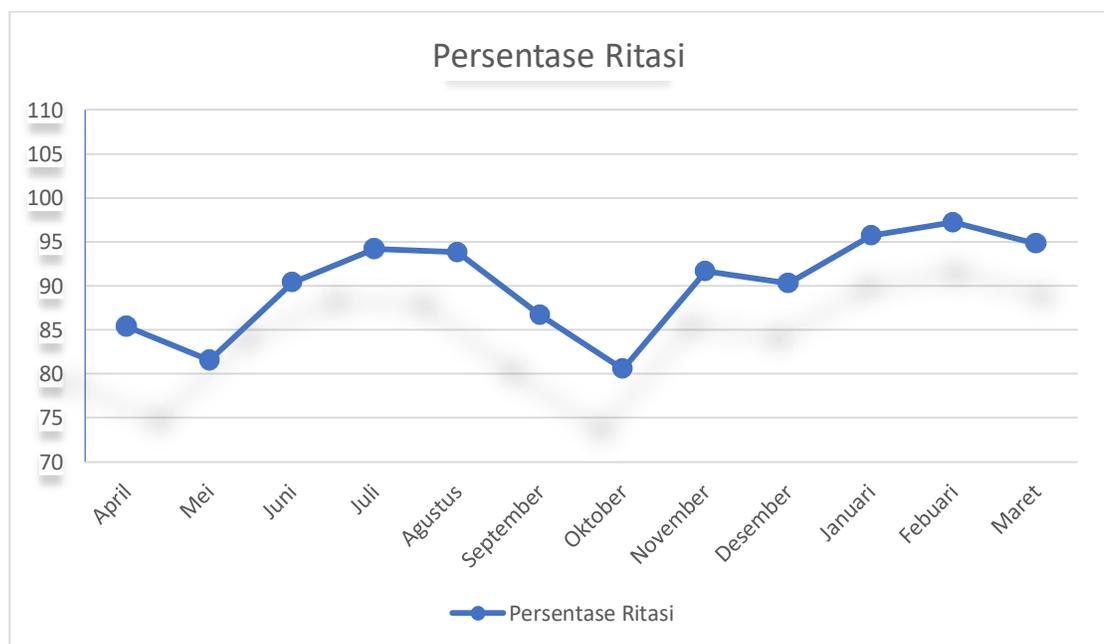
Tentu perusahaan selalu berupaya melakukan pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan, agar setiap kegiatan pengiriman karyawan dapat melakukan kewajibannya sesuai dengan standar minimal pengiriman yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yaitu 20 ritasi per truck selama satu bulan.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas. Tetapi pada kenyataannya, sebagai manusia biasa pegawai mempunyai kelemahan yaitu kedisiplinan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sekedar akan tugas dan tanggung jawab. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan, Hasibuan (2009:193).

Penulis melakukan wawancara kepada Usen Suryanto selaku Direksi di Cv.Indominerals mengenai kedisiplinan karyawan terutama sopir, beliau mengatakan “Kami melakukan pengawasan pada stiap unit kendaraan menggunakan GPS, namun untuk pengawasan kepada sopir itu cukup sulit karna keberadaan sopir yang berbeda beda lokasi, sehingga dari pihak atasan tidak bisa

menilai pasti tingkat kedisiplina setiap sopir, namun kami disini menggunakan data ritasi yang di hasilkan sopir untuk menjadi bahan evaluasi untuk pekerjaan selanjutnya.”.

Penulis juga mendapatkan data persentasi ritasi yang di hasilkan sopir yang akan di tampilkan di gambar 1.1 sebagai berikut.



Gambar 1.1

Data Persentasi Ritasi

Data di atas adalah data 1 tahun terakhir, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sejak 1 tahun terakhir perusahaan tidak mencapai target yang menjadi standart operasional perusahaan. Penulis juga melakukan wawancara dengan bagian pengiriman terkait disiplin kerja untuk mengetahui fenomena dan mendukung permasalahan disiplin kerja yang ada pada Cv.Indominerals.

Tabel 1.1

Wawancara Survei Awal Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Pertanyaan	Jawaban
Disiplin Kerja (Y)	Apakah bapak mampu menyelesaikan target pengiriman sesuai standart yang di terapkan di perusahaan? Wawancara dilakukan kepada Bapak Yohan sebagai manager dibagian pengiriman	Saat awal perjalanan perusahaan, pengiriman bisa selalu di atas target yang di terapkan perusahaan, itu saat jumlah truck 3 unit sehingga saya cukup fokus kepada 3 truck tersebut, namun dengan keadaan sekarang ini dengan jumlah truck 20 unit, saya merasa cukup kesulitan dalam memerharikan kedisiplinan ataupun kinerja sopir.

Sumber : Cv.Indominerals

Selain penulis melakukan wawancara kepada pimpinan perusahaan, penulis juga meminta kesediaan perusahaan untuk melakukan beberapa survei yang penulis duga sebagai akar permasalahan kedisiplinan di perusahaan tempat penulis akan melakukan peneitian. Berikut adalah table data survei awal yang penulis peroleh dari 35 responden yang ada.

Tabel 1.2
Data Survei Awal Disiplin Kerja

Komponen Disiplin Kerja	Jumlah		Persentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Anda mendapatkan ketegasan dari pimpinan	7	28	20.00%	80.00%
Atasan anda memberikan balas jasa atas kedisiplinan anda	30	5	85.71%	14.29%
Anda bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan	19	16	54.29%	45.71%

Sumber : Cv.Indominerals/DOCK/SDM

Dari table 1.1 dapat dilihat data tersebut menunjukkan bahwa 80% dari 35 responden mengatakan bahwa tidak mendapatkan ketegasan dari pemimpin, sedangkan 20% mengatakan mendapat ketegasan dari pimpinan. Selain itu 85,71% mengatakan bahwa atasan memberikan balas jasa atas kedisiplinan dan 14,29% dari 35 responden mengatakan bahwa mereka tidak mendapatkan balas jasa atas kedisiplinan. Dan 54,29% dari 35 responden mengatakan bahwa mereka bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang ada sedangkan 45,71% mengatakan bahwa mereka tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan data survei awal di atas dapat dilihat bahwa perusahaan cukup bermasalah dalam hal kedisiplinan kerja, terutama dalam hal ketegasan, dapat dilihat pemimpin disini tidak memiliki ketegasan terhadap karyawan yang menyebabkan tingkat kedisiplinan rendah, dan hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma social yang berlaku. Menurut Purnawa Putranta, sanksi (hukuman) merupakan salah satu cara untuk mengurangi prilaku yang tidak dikehendaki dengan cara memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan pada perilaku itu.

Penulis juga melakukan wawan cara dengan bagian pengiriman terkait sanksi untuk mengetahui fenomena dan mendukung permasalahan disiplin kerja yang ada pada Cv.Indominerals.

Tabel 1.3

Wawancara Survei Awal Variabel Sanksi

Variabel	Pertanyaan	Jawaban
Sanksi (X1)	Apakah bapak memberikan hukuman pada karyawan yang tidak menjalankan tugasnya sesuai aturan atau standart perusahaan? Wawancara dilakukan kepada Bapak Yohan sebagai manager dibagian pengiriman.	Saya memberikan hukuman secara langsung jika saya berada di lokasi kejadian, namun dengan keadaan sekarang ini dengan jumlah 20 unit dengan lokasi yang berbeda beda, saya kesulitan mengetahui apakah karyawan melakukan kesalahan baik secara sengaja maupun tidak disengaja, sehingga tidak ada tindakan dari saya untuk mengatasi hal tersebut.

Sumber : Cv.Indominerals

Pemberian hukuman juga harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Penulis juga melakukan survei awal pada 35 responden dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.4
Data Survei Awal Sanksi

Komponen Sanksi	Jumlah		Persentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Anda mendapatkan teguran lisan secara langsung saat melakukan kesalahan	6	29	17.14%	82.86%
Anda mendapatkan teguran tertulis sehari setelah anda melakukan kesalahan	3	32	8.57%	91.43%
Atasan bijak dalam memberikan sanksi	18	17	51.43%	48.57%

Sumber : Cv.Indominerals/DOCK/SDM

Dari table 1.2 dapat dilihat data tersebut menunjukkan bahwa 82,86% dari 35 responden mengatakan bahwa dirinya tidak mendapatkan teguran lisan secara langsung, sedangkan 17.14% mengatakan mendapatkan teguran lisan secara langsung. Selain itu 91,43% mengatakan bahwa dirinya mendapatkan teguran tertulis sehari setelah melakukan kesalahan dan 8,75% dari 35 responden mengatakan bahwa mereka mereka tidak mendapatkan surat teguran tertulis sehari setelah melakukan kesalahan. Dan 51,43% dari 35 responden mengatakan

bahwa atasan bijak dalam memberikan sanksi sedangkan 48,57% mengatakan bahwa atasan tidak bijak dalam memberikan sanksi.

Berdasarkan hasil survei awal terhadap sanksi di perusahaan tempat penulis meneliti, terlihat adanya masalah dalam hal sanksi di perusahaan yaitu tidak adanya teguran lisan, yang di duga ini adalah salah satu penyebab masalah kedisiplinan di Cv.Indominerals karena teguran lisan dapat memberikan dampak teguran kepada pribadi lebih daripada teguran tertulis yang biasa di lakukan di perusahaan.

Hadiah ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. (Dr. Martin Leman, (2010). Hadiah biasanya diberikan dalam bentuk mendali, piala, gelar, sertifikat, plakat atau pita. Suatu hadiah kadang-kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan hadiah Pulitzer untuk hadiah.

Hadiah adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Menurut Henri Simamora (2004:514), “hadiah adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. Menurut Tohardi (2002:317), “Penghargaan atau hadiah adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi”. Hadiah dapat berupa situasi, atau daftar Anwar, dan Teuku Dunija.

Penulis juga melakukan wawancara dengan bagian pengiriman terkait Hadiah untuk mengetahui fenomena dan mendukung permasalahan disiplin kerja yang ada pada Cv.Indominerals.

Tabel 1.5

Wawancara Survei Awal Variabel Hadiah

Variabel	Pertanyaan	Jawaban
Hadiah (X1)	Apakah bapak memberikan hadiah kepada karyawan atas prestasi yang di raih? Wawancara dilakukan kepada Bapak Yohan sebagai manager dibagian pengiriman.	Saya memberikan hadiah kepada karyawan jika karyawan tersebut dapat memenuhi target pengiriman yang perusahaan terapkan.

Sumber : Cv.Indominerals

Pemberian hadiah atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan meningkatkan laba perusahaan. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain hadiah perusahaan juga harus memberikan sanksi atau sanksi kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja.

Tabel 1.6
Data Survei Awal Hadiah

Komponen Hadiah	Jumlah		Persentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Pimpinan anda melakukan pengawasan yang cukup dalam kinerja anda	9	26	25.71%	74.29%
Upah anda sesuai dengan yang anda kerjakan	23	12	65.71%	34.29%
Anda memiliki rekan kerja yang baik	19	16	54.29%	45.71%
Anda mendapatkan penilaian kinerja yang adil dengan karyawan lain	15	10	71.43%	28.57%

Sumber : Cv.Indominerals/DOCK/SDM

Dari table 1.3 dapat dilihat data tersebut menunjukkan bahwa 74,29% dari 35 responden mengatakan bahwa pimpinan tidak melakukan pengawasan yang cukup dalam kinerja pegawai, sedangkan 25.71% mengatakan pimpinan sudah melakukan pengawasan yang cukup terhadap kinerja. Selain itu 65,71% mengatakan bahwa upah yang di berikan sesuai dengan apa yang dia kerjakan dan 34,29% dari 35 responden mengatakan bahwa mereka tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dan 54,29% dari 35 responden mengatakan bahwa karyawan sudah mempunyai rekan kerja yang baik sedangkan 45,71% mengatakan bahwa dirinya tidak memiliki rekan kerja yang baik, Dan 71,43% dari 35 responden mengatakan bahwa atasan cukup adil dalam melakukan

penilaian kinerja karyawan sedangkan 28.57% mengatakan bahwa atasan tidak memberikan penilaian yang adil pada karyawan,

Berdasarkan hasil survei awal terhadap hadiah di perusahaan tempat penulis meneliti, terlihat adanya masalah pengawasan dalam hal hadiah di perusahaan yang di duga ini adalah salah satu penyebab masalah hadiah di Cv.Indominerals, penulis menilai karyawan jadi tidak terlalu peduli terhadap pekerjaannya karena dengan bersemangat atau tidak, karyawan tidak mendapatkan perhatian dari pimpinan, sehingga karyawan tidak menunjukkan prestasi dan loyalitas terhadap perusahaan.

Dilihat dari fenomena yang ada di Cv.Indominerals penulis menemukan masalah dalam hal disiplin kerja yang diakibatkan dari sanksi, hadiah dan pengembangan sdm. Dengan demikian penulis disini tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Sanksi, Hadiah dan Pengembangan SDM terhadap Disiplin Kerja pada Cv.Indominerals”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dalam menjalankan tugas pengiriman barang, sering kali sopir kedapatan menunda pekerjaan yang mengakibatkan pengiriman barang dapat terlambat, yang mengakibatkan complain dari pelanggan dan tidak teraturnya agenda pengiriman, kurangnya perhatian terhadap karyawan juga menjadikan perilaku karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, dari fenomena yang

ada penulis merasa harus ada perhatian dalam sanksi bagi karyawan yang malas malasan, dan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi, agar kualitas karyawan dalam hal kedisiplinan dapat lebih baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis dapat merumuskan masalah yang ada pada Cv.Indominerals sebagai berikut :

1. Bagaimana Sanksi, Hadiah, dan Disiplin kerja pada karyawan Cv.Indominerals
2. Bagaimana Sanksi terhadap Disiplin kerja pada karyawan Cv.Indominerals
3. Bagaimana Hadiah terhadap Disiplin kerja pada karyawan Cv.Indominerals
4. Bagaimana Sanksi, dan Hadiah terhadap Disiplin kerja pada karyawan Cv.Indominerals

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan sanksi, hadiah dan pengembangan sdm terhadap disiplin kerja karyawan pada Cv.Indominerals, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dilaksanakan untuk mencapai tujuan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Sanksi karyawan Cv.Indominerals
2. Untuk mengetahui Hadiah karyawan Cv.Indominerals
3. Untuk mengetahui Sanksi, Hadiah dan Disiplin Kerja karyawan Cv.Indominerals

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis berharap dengan penelitian ini, data hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi dan revolusi dalam hal kedisiplinan kerja pada perusahaan tempat penulis meneliti, agar perusahaan dapat semakin efektif dalam melakukan kegiatan perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

- a. Bagi penulis atau peneliti

Penelitian ini dapat digunakan membandingkan teori manajemen yang didapat di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan. Sebagai upaya lebih mendalami masalah sumber daya manusia terutama dalam bidang sanksi, hadiah, pengembangan sdm dan disiplin kerja, serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan

- b. Bagi akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan penelitian berikut, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Cv.Indominerals yang bertempat di Komplek Permata Cimahi Blok L1 No.19 Jl.Berlian, Des.Tanimulia Kec.Ngamprah Kab.Bandung Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.7

Tabel Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Seurvey Tempat Penelitian	■	■																										
2	Melakukan Penelitian			■																									
3	Mencairi Data				■																								
4	Membuat Proposal					■																							
5	Seminar						■																						
6	Revisi							■																					
7	Penelitian Lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang																									■	■	■	■