

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT. Inter World Steel Mills Indonesia didirikan lebih dari 50 tahun yang lalu sebagai perusahaan baja pertama yang memproduksi pelat strip di Indonesia. Pabrik besi pertama PT. Inter World Steel Mills Indonesia terletak di Jakarta Utara, menempati lahan seluas 4,6 hektar. Dengan perkembangan produksi tersebut, PT. Inter World Steel Mills Indonesia terus berkomitmen dan berhasil menjadi pabrik besi baja terbaik dalam menyuplai besi, baja dan beton ke berbagai proyek industri konstruksi pemerintah dan bangunan tinggi terkenal di kota metropolitan Jakarta. PT. Inter World Steel Mills Indonesia direkomendasikan sebagai salah satu pabrik untuk besi baja *WF* dan *H Beam* terbaik.

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh kualitas orang-orang yang berkerja didalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam perusahaan guna untuk kelangsungan hidup perusahaan dan untuk dapat menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin ketat. Menurut Tangkilisan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia. Isnar Budiarti (2018:336) mengungkapkan bahwa Sumber

Daya Manusia merupakan salah satu sumber yang sangat penting sebagai actor utama dan juga masukan bagi produktivitas suatu organisasi, sehingga dapat mengatakan bahwa masalah sumber daya manusia tidak sedikit, sehingga harus mendapat kebutuhan khusus. Karyawan dalam suatu organisasi merupakan asset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, di mana karyawan yang mampu menghasilkan kinerja kerja yang baik akan memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi.

Disiplin kerja, Penghargaan dan Sanksi sangat penting diberikan pada sumber daya manusia karena hal ini dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka pencapaian tujuan serta visi misi sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2016:335) Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan berkerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya. Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut.

Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum

diselesaikan. Selanjutnya banyak karyawan yang kurang termotivasi untuk berkerja dengan giat. Demikian halnya masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, untuk pihak manajemen perusahaan telah lama membuat berbagai kebijakan Pemberian penghargaan kepada karyawan, Seperti yang di ungkapkan oleh Irham Fahmi (2016:64) bahwa penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Dimana karyawan-karyawan yang berprestasi akan mendapatkan berbagai Penghargaan yang disediakan oleh perusahaan. Tetapi tetap saja banyak dari karyawan yang tidak menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Hal ini kemungkinan akibat kedisiplinan karyawan yang buruk yang tidak terlalu peduli dengan kinerja mereka. Dimana banyak yang beranggapan, mereka hanya cukup hadir bekerja untuk memenuhi kewajiban mereka tanpa harus pusing meningkatkan kinerja kerja mereka. Dengan kedisiplinan karyawan yang buruk maka perusahaan menetapkan Sanksi. Mangkunegara (2015) mengungkapkan sanksi merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar dengan dilaksanakannya hukuman atau sanksi maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan adanya penerapan sanksi pada suatu perusahaan maka karyawan akan

dituntut untuk mengikuti peraturan yang berlaku sehingga kinerja karyawan akan optimal. Sesuai dengan apa yang ungkapkan oleh Abdurrahman (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dengan kinerja karyawan yang optimal maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan optimal.

Berikut adalah hasil survey awal dengan kuisioner menggunakan googleform yang Peneliti bagikan kepada 10 karyawan PT. Inter World Steel Mills Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1.1
Survey Awal Variabel Disiplin Kerja

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA		TIDAK	
1. Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai setandar yang diberikan perusahaan.	9	90%	1	10%
2. Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.	9	90%	1	10%
3. Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	7	70%	3	30%
4. Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam berjalan dengan baik	10	100%	-	-
5. Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	3	30%	7	70%

Sumber : data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 1.1 permasalahan yang terjadi pada Karyawan kantor pusat PT. Inter World Steel Mills Indonesia menunjukkan bahwa Disiplin Kerja disana bermasalah pada “Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan”, dapat terlihat dari survey sebanyak 30% karyawan selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sedangkan 70%

karyawan lainnya selalu tidak pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan, dikarenakan pekerjaan yang menumpuk sehingga sebagian besar karyawan tidak selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang seharusnya.

Tabel 1.2
Survey Awal Variabel Penghargaan

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA		TIDAK	
1. Saya merasa puas dengan Penghargaan yang diterima	4	40%	6	60%
2. Saya terkadang merasa pencapaian prestasi kerja saya tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan	2	20%	8	80%
3. Penghargaan yang diberikan kepada saya mampu membuat saya menjadi semakin terampil	9	90%	1	10%
4. Penghargaan yang diberikan mendorong saya untuk disiplin dalam bekerja	10	100%	-	-
5. Saya akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika saya berhasil dan diakui sebagai karyawan terbaik	10	100%	-	-

Sumber : data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 1.2 permasalahan yang terjadi pada Karyawan kantor pusat PT. Inter World Steel Mills Indonesia menunjukkan bahwa Penghargaan disana bermasalah pada “Saya merasa puas dengan Penghargaan yang diterima”, dapat terlihat dari survey sebanyak 40% karyawan merasa puas dengan Penghargaan yang diterima, sedangkan 60% karyawan lainnya tidak merasa puas dengan Penghargaan yang diterima, dikarenakan Penghargaan yang diberikan tidak sesuai dengan keinginan mereka. Karena mereka merasa Penghargaan atau apresiasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 1.3
Survey Awal Variabel Sanksi

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA		TIDAK	
1. Pengawasan yang dibuat oleh perusahaan membuat saya semakin taat aturan	8	80%	2	20%
2. Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya mampu meningkatkan disiplin kerja.	8	80%	2	20%
3. Saya terkadang merasa diberikan hukuman yang sepihak oleh atasan	7	70%	30	30%
4. Saya tahu dan mengerti apa saja yang dilarang perusahaan	10	100%	-	-
5. Saya merasa hukuman yang diberikan lebih berat ketika melakukan kesalahan yang sama	8	80%	3	30%

Sumber : data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 1.3 permasalahan yang terjadi pada Karyawan kantor pusat PT. Inter World Steel Mills Indonesia menunjukkan bahwa Sanksi disana bermasalah pada “Saya terkadang merasa diberikan hukuman yang sepihak oleh atasan”, dapat terlihat dari survey sebanyak 70% karyawan merasa bahwa atasan memberi hukuman secara sepihak, sedangkan 30% karyawan lainnya tidak merasa bahwa atasan memberikan hukuman yang sepihak, dikarenakan kurangnya kedekatan hubungan antara karyawan dan atasan sehingga terjadinya pemberian hukuman secara sepihak oleh atasan.

Tabel 1.4
Survey Awal Variabel Kinerja

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA		TIDAK	
1. Terkadang saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya tangani.	8	80%	2	20%

2. Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	10	100%	-	-
3. Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	8	80%	2	20%
4. Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	6	60%	4	40%
5. Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	8	80%	2	20%

Sumber : data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 1.4 permasalahan yang terjadi pada Karyawan kantor pusat PT. Inter World Steel Mills Indonesia menunjukkan bahwa Kinerja disana bermasalah pada “Terkadang saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya tangani.” dapat terlihat dari survey sebanyak 80% karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan yang mereka tangani, sedangkan 20% karyawan lainnya tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang mereka tangani, dikarenakan mereka menganggap yang selama ini telah mereka lakukan tidak mendapat apresiasi dari perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN SANKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTER WORLD STEEL MILLS INDONESIA”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, mengenai penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan dan Sanksi terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia. Maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada:

1. Adanya indikasi masalah Disiplin Kerja yang masih rendah terlihat masih ada karyawan yang tidak selalu pulang kerja tepat waktu dikarenakan pekerjaan yang menumpuk.
2. Adanya indikasi masalah Pemberian Penghargaan (*Reward*) yang masih rendah terlihat masih ada karyawan tidak puas dengan penghargaan yang di terima.
3. Adanya indikasi masalah Sanksi (*Punishment*) yang masih rendah terlihat masih ada karyawan merasa bahwa atasan memberikan hukuman secara sepihak.
4. Adanya indikasi masalah Kinerja Karyawan yang masih rendah terlihat masih ada karyawan yang merasa jenuh atas pekerjaan yang mereka lakukan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja, Penghargaan, Sanksi dan Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia

3. Bagaimana Pengaruh Pemberian Penghargaan (*Reward*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia
4. Bagaimana Pengaruh Sanksi (*Punishment*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia
5. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan dan Sanksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Inter World Steel Mills Indonesia.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini Peneliti ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Disiplin Kerja, Penghargaan dan Sanksi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Disiplin Kerja, Penghargaan, Sanksi dan Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia
3. Untuk Mengetahui pengaruh Pemberian Penghargaan (*Reward*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia
4. Untuk Mengetahui pengaruh Sanksi (*Punishment*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia

5. Untuk mengetahui Disiplin Kerja, Penghargaan, dan Sanksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademik

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, Peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama masa perkuliahan di Universitas Komputer Indonesia serta mampu mencari jawaban dalam suatu permasalahan melalui pendekatan penelitian, memperdalam pengetahuan Peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia, dan mampu memberikan kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti Lain

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti lain adalah dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang peneliti bahas.

1.4.2 Kegunaan Praktisi

1. Bagi Perusahaan

Sebagai sarana dan bahan masukan yang diperoleh oleh perusahaan untuk memberikan tambahan informasi tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan dan Sanksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia sehingga pelaksanaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik

2. Bagi Karyawan

Kegunaan praktisi ini bagi Karyawan adalah untuk memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan pada disiplin kerja, Penghargaan, Sanksi dan kinerja Karyawan yang pada akhirnya dapat menguntungkan Karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan Peneliti adalah PT. Inter World Steel Mills Indonesia, yang beralamat di KEM Tower 18th floor Jl. Landasan Pacu Barat Blok B10 Kav.2 Kota Baru Bandar Kemayoran Jakarta 10610, Indonesia.



Gambar 1.5 Lokasi Penelitian

