

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi seperti saat ini persaingan semakin ketat, karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang terbatas dalam organisasi diharapkan dapat berkontribusi secara optimal sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting. Peran serta fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain dan dimana kebutuhannya harus di penuhi dengan baik. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. SDM yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif dan mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja dan diharuskan mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar (Hamali, 2016).

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu pengajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memilki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional, maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya (Vallenia *et al.*, 2020). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusia yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013), sehingga sumber daya manusia yang ada selalu dituntut untuk berkinerja dengan baik.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambela, 2016). Dalam rangka menciptakan kinerja karyawan yang memilki kualitas tinggi, perusahaan harus memephrhatikan faktor-faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *Reward*, *Punishment*, dan disiplin (Nompo dan Pandowo, 2020), hal ini dapat membantu karyawan dalam mencapai kinerja yang efektif.

Reward adalah sebagai hadiah atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang (Fahmi, 2016). Penerapan reward yaitu semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Onsardi, 2019). *Finansial reward* merupakan *reward* atau tunjangan yang diberikan perusahaan kepada seseorang individu dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, upah dan bonus (Karami, 2013). Pemberian *reward* dalam perusahaan merupakan suatu bentuk apresiasi kepada karyawan karena telah memberikan hasil kerja yang maksimal dan agar karyawan kedepannya lebih giat dalam bekerja.

Perusahaan juga harus memberikan sanksi atau *punishment* selain *reward* kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja. *Punishment* adalah hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada seseorang yang melanggar (Mangkunegara, 2013). Setiap perusahaan mempunyai sistem sanksi yang diberikan khusus karyawan yang lalai ataupun melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Banyak alasan mengapa perusahaan memberikan *punishment* kepada karyawan diantaranya

sebagai bentuk balasan atas pelanggaran yang telah dilakukan oleh karyawan, sehingga diharapkan tidak terulang lagi. Alasan lainnya adalah perusahaan ingin mencegah pelanggaran yang mungkin akan terjadi dengan menakut-nakuti seluruh karyawan. Penerapan sistem *reward* dan *punishment* tidak akan dapat berjalan sempurna tanpa disertai dengan adanya disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Apabila tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Vallennia, 2020). Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berhendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2014). Disiplin yang baik menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab seseorang tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Hal ini mendorong semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan membantu masyarakat. Menurut Sinambela (2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata-mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor-faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian dan hal ini terjadi di salah satu SPBU yang ada di Kabupaten Jember yaitu SPBU 54.681.08.

SPBU 54.681.08 merupakan salah satu mitra kerja dari PERTAMINA. SPBU 54.681.08 terletak di Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember yang banyak dikunjungi oleh pengendara kendaraan bermotor untuk mengisi bahan bakar disana. Jumlah karyawan pada SPBU 54.681.08 Tanggul sebanyak 40 orang, yang merupakan karyawan diseluruh bagian perusahaan. SPBU 54.681.08 Tanggul diduga memiliki kinerja karyawan yang belum optimal. Beberapa dugaan tentang penerapan *reward finansial*, *punishment* dan disiplin kerja menjadi penyebab kinerja karyawan menurun. Karyawan SPBU 54.681.08 Tanggul yang bertugas melayani dan mengawasi kegiatan penjualan dituntut untuk bekerja dengan baik.

Penerapan *reward finansial* yang diberikan oleh SPBU 54.681.08 berupa gaji, upah, bonus. Adapun jenis *reward* yang disediakan perusahaan dapat dilihat pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1. Data *Reward* SPBU 54.681.08 Tanggul tahun 2021

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Jenis Reward			Total
			Kenaikan Gaji	Insentif	Bonus	
1.	Manager	1	1	-	1	2
2.	Administrasi	2	2	2	-	4
3.	Keuangan	3	3	3	-	6
4.	Operator Pengisian	24	5	3	4	8
5.	Security	5	-	-	2	2
6.	Cleaning Service	5	-	-	-	-
	Jumlah	40	11	8	7	22

Sumber data : SPBU 54.681.08 Tanggul, Jember 2021

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa ditahun 2021 ada 22 karyawan yang mendapatkan *reward*. Adapun karyawan yang mendapatkan kenaikan gaji sebanyak 11 karyawan, insentif sebanyak 8 karyawan dan bonus sebanyak 7 karyawan. Jumlah karyawan yang memperoleh *reward* tidak

sebanding dengan jumlah karyawan seluruhnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berprestasi dalam bekerja belum sepenuhnya optimal.

Penerapan *punishment* SPBU 54.681.08 Tanggul kepada pegawai yang malas dan lalai dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2. Data *Punishment* di SPBU 54.681.08 Tanggul tahun 2021

Bentuk <i>Punishment</i>	Jenis <i>Punishment</i>	Jenis Kesalahan	Jumlah Karyawan yang melakukan Kesalahan
Hukuman Ringan	Teguran lisan dan tulisan	1. Tidak mengikuti apel 2. Datang terlambat 3. Tidak memakai seragam dan atribut kantor	3 6 3
Jumlah			11
Hukuman Sedang	<ul style="list-style-type: none"> • Penundaan Gaji • Pemberian Gaji • Penurunan Gaji 	1. Tidak hadir 1x tanpa keterangan 2. Merusak fasilitas kantor	4 1
Jumlah			5
Hukuman Berat	Pemutusan hubungan kerja	1. Tidak hadir 3x berturut-turut tanpa keterangan 2. Pencemaran naa baik perusahaan 3. Melakukan pencurian milik perusahaan 4. Menyebarkan data rahasia kantor	2 - - 3
Jumlah			5
Total			21

Sumber data : SPBU 54.681.08 Tanggul, Jember 2021

Data pada tabel 1.2 tahun 2021 ada 11 karyawan bagian Pengisian yang terkena hukuman ringan berupa pelanggaran teguran. Kemudian ada 5 karyawan berupa hukuman sedang seperti penundaan pemberian gaji akibat terjadi pelanggaran dan karyawan sebanyak 5 orang telah melakukan pelanggaran berat yang terjadi secara berulang-ulang, sehingga total semuanya 21 karyawan yang telah melakukan pelanggaran kerja.

Penerapan terakhir adalah disiplin kerja, hal ini merupakan faktor penting dalam pencapaian target perusahaan, dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan pada tabel 1.3.

Tabel 1.3. Daftar Presensi Karyawan SPBU 54.681.08 Tanggul tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Presen			Terlambat	Total Hari Kerja Karyawan
		Sakit	Izin	Alfa		
Januari	4	5	2	-	7	31
Februari	4	2	4	-	5	28
Maret	4	3	2	-	8	31

Bulan	Jumlah Karyawan	Presen			Terlambat	Total Hari Kerja Karyawan
		Sakit	Izin	Alfa		
April	4	4	1	-	3	30
Mei	4	6	-	1	1	31
Juni	4	1	3	-	6	30
Juli	4	7	7	-	2	31
Agustus	4	4	3	-	9	31
September	4	2	5	-	1	30
Oktober	4	6	4	-	4	31
November	4	3	6	-	8	30
Desember	4	4	5	-	1	31
Total		4	4	1	7	-

Sumber data : SPBU 54.681.08 Tanggul, Jember 2021

Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan SPBU 54.681.08 Tanggul sangat tinggi setiap bulannya, sehingga mencapai total 75 kali per tahun. Jumlah keterlambatan yang paling tinggi yaitu bulan Desember hingga mencapai 12 kali. Kemudian pada tabel keterangan orang sakit terdapat 47 orang dan izin total 42 orang selama satu tahun. Dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan atau alfa pada bulan Mei sebanyak 1 kali. Melihat hal tersebut maka kedisiplinan pada karyawan SPBU 54.681.08 Tanggul harus terus ditingkatkan karena kesadaran akan disiplin dalam bekerja ini yang dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas, penerapan sistem *reward financial*, *punishment*, dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dilakukan sebagai salah satu bentuk upaya menertibkan sumber daya manusia yang ada guna meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja ini akan berdampak pada kemajuan perusahaan khususnya di SPBU 54.681.08 Tanggul yang mana dampak tersebut tidak hanya dirasakan oleh perusahaan namun juga berdampak baik bagi karyawan, sehingga hal tersebut menarik untuk dilakukan penelitian. Penerapan *reward finansial*, *punishment*, dan disiplin kerja ini diharapkan memberikan jawaban dan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini menguji tentang pengaruh penerapan sistem *reward financial*, *punishment*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama telah dilakukan oleh Randy dan Afif (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga terdapat penelitian yang dilakukan Vallery dan Merinda Nampo (2020) yang hasilnya menunjukkan bahwa *reward* diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda yang dilakukan oleh Astuti dan Sujatna (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini diantaranya :

1. Apakah penerapan sistem *Reward Financial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SPBU 54.681.08 Tanggul?
2. Apakah penerapan sistem *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SPBU 54.681.08 Tanggul?
3. Apakah penerapan sistem disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SPBU 54.681.08 Tanggul?
4. Apakah penerapan sistem *Financial*, *Punishment*, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SPBU 54.681.08 Tanggul?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi secara empiris mengenai penerapan sistem *Reward Financial*, *Punishment*, dan disiplin kerja karyawan di SPBU 54.681.08 Tanggul. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh penerapan sistem *Reward Financial* terhadap kinerja karyawan di SPBU 54.681.08 Tanggul.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh penerapan sistem *Punishment* terhadap kinerja karyawan di SPBU 54.681.08 Tanggul.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh penerapan disiplin terhadap kinerja karyawan di SPBU 54.681.08 Tanggul.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh penerapan sistem *Reward Financial*, *Punishment*, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di SPBU 54.681.08 Tanggul.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti: Hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pengaruh *reward financial*, *punishment* dan disiplin kerja.
2. Bagi Akademisi : Adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang, baik di dalam dan di luar lingkungan kampus Universitas Muhammadiyah Jember.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan pada pihak SPBU 54.681.08 Tanggul, berupa informasi empiris yang dapat digunakan sebagai berikut :
 - a) Bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
 - b) Dasar perencanaan di masa yang akan datang dalam hal kebijakan sumber daya manusia.
2. Bagi karyawan : Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.