

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen melingkupi segala aspek seperti fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan (T. H. Handoko, 2009). Manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, Malayu S.P Hasibuan, (2011). Manajemen dan organisasi merupakan bentuk seni yang memungkinkan perusahaan mengembangkan pegawai yang sangat terampil dan professional.

Fungsi-fungsi manajemen menjadi komponen penting dalam ilmu manajemen, baik dalam manajemen ekonomi maupun industri yang selalu berhubungan dengan sumber daya manusia. Menurut Samsuni (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai manajemen operasi yang meliputi perencanaan, pengaturan, pengarahan, evaluasi, pengintegrasian, pengoperasian dan pemutusan hak kerja. Sumber daya manusia adalah faktor paling penting untuk menentukan kegagalan/kesuksesan perusahaan perluasan untuk mencapai tujuannya, Sadili, (2010).

Menurut Simamora (1997), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Walter, dkk (2006), Perusahaan membutuhkan orang yang tepat dan investasi yang tepat, terutama

dalam ekonomi global saat ini. Semua organisasi bisnis perlu merencanakan ke depan dan memperkuat diri untuk bersaing sehingga dapat menghadapi tantangan apa pun di masa depan. Dalam hal ini, pegawai memainkan peran kunci dalam semua aspek organisasi / perusahaan, karena orang adalah elemen kunci dari misi perusahaan.

Menurut Pruijt (2003) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan prosedur untuk mengatasi segala macam permasalahan pada pegawai, buruh, *manager* dan lainnya, supaya mampu mendorong pekerjaan organisasi atau perusahaan untuk meraih tujuan. Pegawai sangat dihargai, oleh sebab itu perusahaan memiliki tanggung jawab dalam mengolah kualitas hidup dan meningkatkan kinerja agar optimis terhadap keberhasilan tujuan perusahaan.

Menurut Terry (dalam Tohardi, 2002), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin dihubungkan dengan hal – hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Ditunjukkan pula oleh Yulk (dalam Siagian, 2002), bahwa disiplin merupakan faktor utama yang memengaruhi produktivitasnya. Moenir (dalam Tohardi, 2002), mengatakan perlu adanya disiplinisasi yaitu untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dn berhasil guna melalui system pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Menurut Simamora (2004), *reward* merupakan gaji yang tinggi, didasarkan

pada kemampuan pekerja untuk meningkatkan produktivitas guna mencapai keunggulan kompetitif.

Menurut purwanto (2011), *reward* adalah salah satu alternatif untuk mengajari para pegawai agar termotivasi dalam bekerja dan penghargaan yang di dapat karena hasil kemampuan pegawai itu sendiri. Sedangkan menurut Aktar (2012) *Reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial.

Jika adanya *reward* sebagai motivasi atau peningkat kinerja pegawai maka perlu juga adanya *punishment* sebagai jaminan bahwa ketika ada suatu kesalahan dalam bekerja, *punishment* atau sanksi merupakan sebuah tindakan yang diberikan kepada seseorang atau pegawai karena telah melanggar aturan yang berlaku.

Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi (Rizki Ayu Pramesti, dkk, 2019).

Reward dan *punishment* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya.

Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan (Mangkunegara, 2015).

Kampoeng Rajoet Binong Jati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil yang terletak di sebelah timur Bandung Raya. Berjarak hanya kurang lebih 2 KM dari pusat kota (Alun-Alun Bandung). Industri rajutan di Binong jati berdiri pada pertengahan tahun 1960-an, dimulai dengan 5 pengrajin yang memulai usaha ini dengan sistem maklun dari pabrik besar. Di tahun 70-an dimulailah penggunaan mesin flat knitting yang dikembangkan oleh sekitar 10 pengrajin. Pada saat krisis moneter terjadi lonjakan besar pertumbuhan pengrajin yang mencapai 250 pengrajin. Saat ini sudah ada 400 pengrajin yang berprofesi dibidang rajut.

Setiap perusahaan baik yang berskala besar maupun kecil, akan menghadapi permasalahan tentang *reward* dan *punishment*. Semua karyawan dalam menghadapi situasi pekerjaan pasti mengalami sebuah *reward* (penghargaan) ataupun *punishment* (sanksi) yang dimana akan menghadapi permasalahan.

Berikut adalah daftar 30 orang pegawai CV. Kampoeng Rajoet yang didapatkan oleh peneliti pada 3 November 2022 yang diberikan oleh bapak Eka Rahmat Jaya :

Tabel 1. 1
Data Pegawai CV. Kampoeng Rajoet

No	<i>Job Description</i>	Jumlah Pegawai
1.	<i>Owner</i>	3 orang
2.	Keuangan	1 orang
3.	Sekretaris	1 orang
4.	Manajer Operasional	1 orang
5.	Manajer SDM	1 orang
6.	Manajer <i>Marketing</i>	1 orang
7.	Manajer <i>Design</i>	1 orang
8.	<i>Team Event</i>	2 orang
9.	<i>Team Humas</i>	1 orang
10.	<i>Education</i>	1 orang
11.	<i>Team Tour Guide</i>	2 orang
12.	<i>Admin Online</i>	1 orang
13.	<i>Admin Offline</i>	1 orang
14.	<i>Layout Design</i>	1 orang
15.	<i>Content Creator</i>	2 orang
16.	<i>Team Produksi</i>	10 orang

Sumber : CV. Kampoeng Rajoet, Diolah oleh peneliti, (2022)

Sesuai dengan tabel diatas bahwa dapat dilihat pegawai yang dimiliki CV. Kampoeng Rajoet berjumlah 30 orang pegawai dengan berbagai beberpa bidang. Maka dapat dilihat bahwa salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai ialah bagaimana *Reward* dan *Punishment* yang diberikan perusahaan terhadap pegawainya. Pada perusahaan ini *Reward* yang diberikan berupa gaji/upah dan bonus serta berbagai tunjangan dan bonus yang diberikan setiap tahun oleh perusahaan.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari hasil wawancara yang didapat dari Bapak Eka Rahmat Wijaya pemilik dari CV. Kampoeng Rajoet dan beberapa pegawai, maka penulis mendapatkan beberapa permasalahan mengenai *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja pegawai di CV. Kampoeng Rajoet, diantaranya :

- a. Permasalahan yang terjadi terhadap pegawai mengenai Reward yang diberikan kurang sesuai dengan yang dijanjikan oleh perusahaan.
- b. Permasalahan yang terjadi kepada pegawai CV. Kampoeng Rajoet mengenai Punishment yang diberikan kurang relevan karena perusahaan masih mengikuti SOP yang terdahulu bukan mengikuti SOP di perusahaan saat ini.
- c. Sehingga disiplin kerja terhadap pegawai CV. Kampoeng Rajoet tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah *Reward* (Penghargaan) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di CV. Kampoeng Rajoet ?
- b. Apakah *Punishment* (Sanksi) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di CV. Kampoeng Rajoet ?
- c. Apakah *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Sanksi) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di CV. Kampoeng Rajoet ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah *Reward* (Penghargaan) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di CV. Kampoeng Rajoet
2. Untuk mengetahui apakah *Punishment* (Sanksi) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di CV. Kampoeng Rajoet
3. Untuk mengetahui apakah *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Sanksi) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di CV. Kampoeng Rajoet

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi beberapa pihak, diantaranya :

1. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pembelajaran untuk penerapan ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi pihak perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan untuk masukan dan menjadi saran untuk meningkatkan kedisiplinan pada pegawai sehingga dapat memberikan hasil prestasi kerja yang optimal.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya tentang *reward* dan *punishment* serta disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan.

