

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Sanksi tindakan memotivasi karyawan dalam mengolah suatu perilaku, namun hukuman hanya mengajar seseorang agar dapat mengoreksi atas tindakan-tindakan yang dilakukan. Oleh karena itu, dalam setiap lembaga ataupun organisasi membutuhkan pegawai yang disiplin agar mencapai target yang diharapkan, dengan cara pembinaan disiplin kerja yang baik dan merupakan fungsi yang harus dilaksanakan manajemen tenaga kerja maupun manajemen pada semua hierarki perusahaan (Watimah, 2017:194).

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat

waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan (Watimah, 2017:194-195).

Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain tujuan dan kemampuannya, teladan pimpinan, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, peraturan, dan hubungan kemanusiaan.

Seperti halnya yang ada pada setiap perusahaan, peraturan kerja merupakan suatu alat yang digunakan bagi setiap perusahaan untuk menciptakan disiplin kerja karyawan, agar setiap karyawan dapat merubah perilaku serta untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan tersebut. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan yang muncul karena adanya peraturan kerja diperusahaan. Jadi, peraturan kerja di suatu perusahaan merupakan alat untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dasar hukum pelaksanaan disiplin karyawan tersebut, diharapkan memberikan dukungan atau dorongan agar supaya karyawan bisa

melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Namun dasar hukum ini dirasa masih kurang tanpa didukung oleh sikap dan mental dari para pegawai itu sendiri, oleh karena itu diperlukan adanya pembinaan oleh para karyawan. Karyawan yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin karyawan. Sanksi Hukum adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar Peraturan Disiplin Karyawan (Watimah, 2017:196).

Pengawasan merupakan proses evaluasi untuk mengukur kesesuaian dan kelancaran pelaksanaan kegiatan, serta ketercapaian hasil berdasarkan rencana yang sudah ditetapkan. Pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan

organisasi. Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja di PT. Ramayana Kudus Tbk., sebuah perusahaan yang bergerak di bidang dagang, yaitu karyawan yang kurang disiplin, dan seringnya terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan karyawan.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai PT. Ramayana Kudus Tbk.

No	Tahun	Jumlah Hari	Perincian Tidak Masuk		
			Tanpa Keterangan	Sakit	Izin
1	2015	247	8	36	47
2	2016	246	9	42	45
3	2017	247	12	34	55
4	2018	241	10	38	58
5	2019	145	13	38	68

Sumber: Hasil observasi peneliti pada PT. Ramayana Kudus Tbk., 2019.

Berdasarkan data di atas terlihat tingginya tingkat absensi pegawai PT. Ramayana Kudus Tbk. Tingkat absensi tinggi menunjukkan rendahnya disiplin kerja karyawan PT. Ramayana Kudus, Tbk.

Permasalahan yang sering terjadi pada karyawan di PT. Ramayana Kudus Tbk. berkaitan dengan kedisiplinan kerja yang meningkat tiap tahunnya. Dibutuhkan penegakan kedisiplinan agar kinerja perusahaan semakin baik dan tujuan perusahaan akan tercapai. Saydam (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan dan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang (rem) dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Variabel pemberian sanksi pada peneliti Permatasari (2015), Andira (2017), menyatakan bahwa pemberian sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Sedangkan pada peneliti Isnaeni (2016), menunjukkan hasil yang berbeda bahwa pemberian sanksi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

Variabel pemberian sanksi kerja pada peneliti Marzolina dan Fitri (2016), Samura (2017) serta Sari, dkk (2015) menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Sedangkan pada peneliti Watimah (2017), menunjukkan hasil yang berbeda bahwa pengawasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH KEJELASAN ATURAN KERJA, PEMBERIAN SANKSI, DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT. RAMAYANA KUDUS TBK.)”**.

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan pertimbangan maksud dan tujuan penelitian dan kemungkinan tersedianya data, serta nantinya agar masalah tidak melebar dan tidak menyimpang yang akan dibahas, maka masalah dalam penelitian dibatasi sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti meliputi kejelasan aturan, pemberian sanksi, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja.
2. Penelitian dilakukan di PT. Ramayana Kudus Tbk.
3. Populasi penelitian ini merupakan karyawan di PT. Ramayana Kudus Tbk.
4. Waktu yang akan digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini yaitu selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang di amati oleh peneliti maka permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Ramayana Kudus Tbk. sebagai berikut :

1. Kejelasan aturan adalah sebuah tata cara untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan di dalam perusahaan. Di dalam perusahaan PT. Ramayana Kudus Tbk. masih terdapat sebagian karyawan yang belum jelas dengan aturan yang telah dibuat, maka dari itu karyawan masih banyak yang tidak taat pada aturan yang berlaku sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.
2. Hukuman yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan juga harus tegas sesuai dengan pelanggaran yang dibuat oleh karyawan itu sendiri. Dengan adanya sanksi yang tegas, diharapkan karyawan memiliki efek jera dan tidak melakukan kesalahan lagi.
3. Di dalam perusahaan PT. Ramayana Kudus Tbk. masih banyaknya karyawan yang tidak berada pada tempatnya, seperti tidak berada di bagian yang sudah di tempatkan. Hal tersebut akan berimbas ke pengunjung yang

mau bertanya tentang barang yang mau di beli tetapi tidak ada karyawan yang berada di tempat tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus selalu mengawasi karyawan setiap saat agar kejadian yang tidak diinginkan tidak terjadi.

Dari fenomena di atas maka didapat beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kejelasan aturan kerja terhadap kedisiplinan kerja di PT. Ramayana Kudus Tbk.?
2. Apakah ada pengaruh pemberian sanksi terhadap kedisiplinan kerja di PT. Ramayana Kudus Tbk.?
3. Apakah ada pengaruh pengawasan kerja terhadap kedisiplinan kerja di PT. Ramayana Kudus Tbk.?
4. Apakah ada pengaruh kejelasan aturan kerja, pemberian sanksi, dan pengawasan kerja terhadap kedisiplinan kerja di PT. Ramayana Kudus Tbk.?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang dijabarkan di atas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam peneliti ini adalah

1. Menguji pengaruh kejelasan aturan kerja terhadap kedisiplinan kerja di PT. Ramayana Kudus Tbk.
2. Menguji pengaruh pemberian sanksi terhadap kedisiplinan kerja di PT. Ramayana Kudus Tbk.

3. Menguji pengaruh pengawasan kerja terhadap kedisiplinan kerja di PT. Ramayana Kudus Tbk.
4. Menguji pengaruh kejelasan aturan, pemberian sanksi, dan pengawasan kerja terhadap kedisiplinan kerja di PT. Ramayana Kudus Tbk.

1.5 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun yang terkait secara langsung didalamnya. Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dipergunakan oleh perusahaan untuk merencanakan strategi yang tepat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja di PT. Ramayana Kudus Tbk.

2. Bagi Peneliti

Untuk menerapkan teori yang pernah diperoleh di bangku kuliah pada kondisi yang ada di perusahaan dan untuk menambah serta memperluas pandangan terutama menyangkut masalah kejelasan aturan kerja, pemberian sanksi kerja, dan pengawasan kerja untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dalam perusahaan yang berkaitan erat dengan manajemen.