

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatnya era globalisasi menjadikan industri manufaktur harus bersaing ketat sehingga memerlukan tingkat produktivitas yang tinggi baik di pasar domestik maupun internasional untuk memenuhi permintaan konsumen. Hal tersebut dapat dilihat dalam data pertumbuhan produksi industri dari tahun 2020 sampai 2022.

Tabel 1.1
Indeks Data Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur
Tahun 2020-2022

KBLI 2 digit (Deskripsi)	2020	2021	Delta (Δ) %	2022	Delta (Δ) %
Pakaian Jadi	128.03	107.70	15.88%	139.02	29,02%
Kulit, Barang dari Kulit dan Alas Kaki	122.27	124.77	2.4%	127.17	1,92%
Kayu, Barang dari Kayu dan Gabus (Tidak Termasuk Furnitur) dan Barang Anyaman dari Bambu, Rotan dan sejenisnya	68.86	69.81	4.4%	62.25	-10.85%
Kertas dan Barang dari Kertas	88.65	91.19	2.87%	94.98	4.16%

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2023

Berdasarkan informasi di atas menunjukkan bahwa kontribusi produksi perusahaan-perusahaan besar yang bergerak di bidang industri kertas dan

pembuatan kertas meningkat secara signifikan dari tahun 2020 hingga tahun 2022. Hal ini dapat dilihat dari indeks produksi industri besar dan menengah pada sektor kertas dan barang dari kertas meningkat secara signifikan antara tahun 2020 dan 2022. Pertumbuhan indeks produksi mencapai 2,87% pada tahun 2021 dan meningkat signifikan sebesar 4,16% pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan kemajuan yang baik pada sektor produksi kertas, menunjukkan adanya pertumbuhan produksi yang berkelanjutan dari waktu ke waktu.

Sementara itu, untuk menjamin keberlangsungan pertumbuhan produksi yang berkelanjutan, perlu memperhatikan peran sumber daya manusia. Muniarty (2020:59), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu menjadi aset terpenting suatu perusahaan agar dapat terus berkembang. Salah satu aset sumber daya manusia yang sangat penting adalah tenaga kerja/karyawan, yang merupakan faktor terpenting dan penentu keberhasilan perusahaan (Amalia, 2017:8).

Perusahaan dengan tenaga kerja berkualitas tinggi dapat meningkatkan efisiensi operasional bisnisnya. Karyawan harus melaksanakan tugasnya dengan tingkat kinerja yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Namun, permasalahan yang sering muncul adalah kinerja karyawan yang kurang memuaskan (Khaeruman dkk, 2021:37).

PT Kertas Energi Mulia adalah perusahaan milik asing berdiri pada tahun 2019, berlokasi di Desa Tegalsambi RT 01 RW 01 Kecamatan Tahunan

Kabupaten Jepara. Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam manufaktur kertas, terutama dalam produksi kertas kerucut pra-linting dan pengasapan lainnya (www.prerolledconesfactory.2023.com). Berdasarkan *Preliminary reseach* yang dilakukan sebelumnya melalui wawancara dengan ibu Nitami Lusiana W.N sebagai HRD PT Kertas Energi Mulia pada hari jumat 13 Oktober 2023 beliau menambahkan bahwa pengasapan lainnya biasanya digunakan baik untuk bahan rokok maupun bahan obat herbal, perusahaan ini hanya fokus pada pembuatan cones kosong, dimana fungsi utama adalah pembuatan cones dengan kualitas yang terbaik. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 207 karyawan. Penelitian ini berfokus pada karyawan di departemen produksi yang terdiri dari 140 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nitami Lusiana W.N sebagai HRD PT Kertas Energi Mulia pada hari Jumat 13 Oktober 2023 didapatkan data mengenai pencapaian target dan realisasi produksi kerucut pralinting PT Kertas Energi Mulia pada bulan Januari sampai Juni 2023.

Tabel 1.2
Pencapaian Target dan Realisasi Produksi Kerucut Pralinting
Bulan Januari-Juni 2023

Bulan	Realisasi	Target	Absolute	Ketercapaian %
Januari	1.791.691/pcs	2.500.000/pcs	708.309/pcs	71,67%
Februari	1.707.035/pcs	2.500.000/pcs	792.965/pcs	68,28%
Maret	1.867.638/pcs	2.500.000/pcs	632.362/pcs	74,71%
April	1.060.426/pcs	2.500.000/pcs	1.439.574/pcs	42,42%
Mei	1.766.476/pcs	2.500.000/pcs	733.524/pcs	70,66%
Juni	1.013.314/pcs	2.500.000/pcs	1.486.686/pcs	40,53%

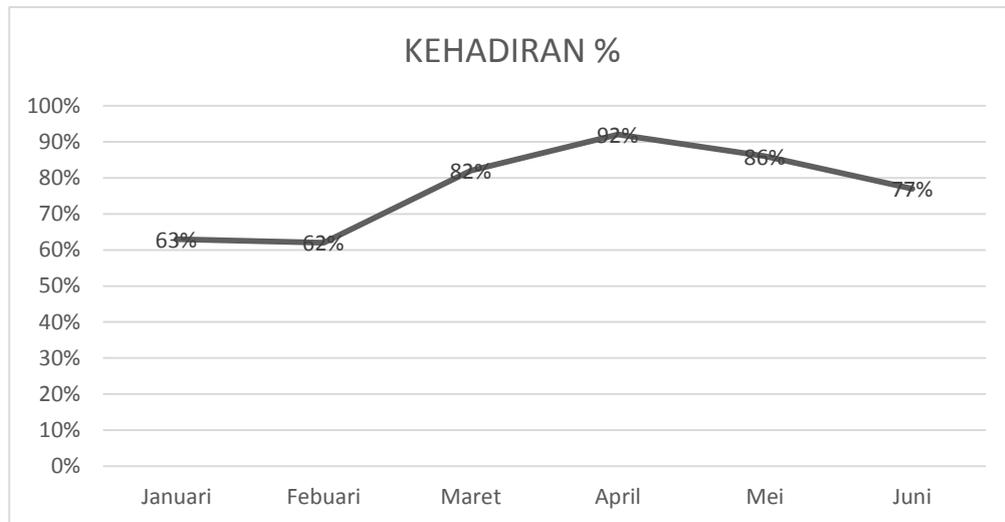
Sumber : HRD PT Kertas Energi Mulia, 2023

Berdasarkan informasi tabel 2 terdapat permasalahan dalam pencapaian target dan realisasi produksi kertas pralinting di PT Kertas Energi Mulia pada bulan Januari-Juni 2023. Khususnya pada bulan April dan Juni, dimana terdapat perbedaan besar antara angka produksi yang diharapkan dan realisasi, dengan pencapaian sebesar 1.439.574/pcs dan 1.486.686/pcs. Produksi yang berada di bawah target, terutama pada bulan tersebut, menyebabkan kesenjangan yang besar antara pencapaian dengan target, yakni hanya 42,42% dan 40,53%.

Keadaan ini menunjukkan adanya hambatan dalam proses produksi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kemampuan perusahaan dalam mencapai standar produksi yang diharapkan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil produksi adalah disiplin kerja yang berperan penting dalam kinerja karyawan, disiplin kerja menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Khaeruman dkk, 2021:22). Untuk berhasil mencapai tujuan yang optimal, karyawan harus menunjukkan disiplin kerja

yang tinggi, dengan demikian kesuksesan dalam mencapai tujuan yang optimal memerlukan tingkat disiplin kerja yang tinggi dari karyawan (Khaeruman dkk, 2021:40).

Agustin (2019:89), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan *Preliminary reseach* yang dilakukan sebelumnya melalui wawancara dengan ibu Nitami Lusiana W.N sebagai HRD PT Kertas Energi Mulia pada hari jumat 13 Oktober 2023 didapatkan informasi mengenai jam kerja di PT Kertas Energi Mulia yaitu pukul 07.30 hingga pukul 16.30, inilah aturan waktu yang harus dipatuhi karyawan. Selain itu, didapatkan juga data mengenai tingkat kehadiran karyawan kontrak departemen produksi PT Kertas Energi Mulia selama bulan Januari sampai Juni 2023 dapat dilihat pada tabel berikut.



Sumber : HRD PT Kertas Energi Mulia, 2023

Gambar 1.1
Daftar Hadir Karyawan Kontrak PT Kertas Energi Mulia Pada
Departemen Produksi Bulan Januari-Juni 2023

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa, terdapat penurunan signifikan tingkat kehadiran karyawan di departemen produksi PT Kertas Energi Mulia dalam 3 bulan terakhir yaitu dari bulan April, Mei, dan Juni, dimana tingkat kehadiran karyawan pada bulan April sebanyak 92%, pada bulan Mei turun menjadi 86%, dan pada bulan Juni turun lagi menjadi 77%, hal tersebut menggambarkan bahwa disiplin kerja karyawan tidak maksimal. Selain disiplin kerja, *reward* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan adalah dengan adanya *reward* (Khaeruman dkk, 2021:90).

Nurfitriani (2022:91), menyatakan bahwa *Reward* merupakan suatu bentuk pujian dan penghargaan terhadap individu dan kelompok yang mempunyai prestasi baik, berperilaku baik, memberikan suatu sumbangsih,

atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang telah ditentukan. Berdasarkan *Preliminary reseach* yang dilakukan sebelumnya melalui wawancara dengan ibu Nitami Lusiana W.N sebagai HRD PT Kertas Energi Mulia pada hari jumat 13 Oktober 2023 didapatkan informasi mengenai *Reward* yang diberikan PT Kertas Energi Mulia kepada karyawannya terbagi menjadi 2 yaitu *reward* presensi untuk karyawan yang selalu hadir sesuai peraturan perusahaan yaitu pukul 07:30, jika karyawan hadir melebihi jam 07.30 maka gedung akan ditutup dan karyawan dinyatakan tidak hadir, sedangkan *reward* bulanan yaitu apabila karyawan dalam satu bulan dapat melebihi target produksi yang ditentukan perusahaan. Perusahaan memberikan *reward* presensi berupa uang sebanyak Rp. 100.000, selain itu, berdasarkan hasil wawancara didapatkan juga data mengenai jumlah penerima *reward* di PT Kertas Energi Mulia pada bulan Januari-Juni 2023.

Tabel 1.3

Jumlah Penerima *Reward* karyawan kontrak departemen produksi di PT Kertas Energi Mulia Bulan Januari-Juni 2023

Bulan	Jumlah Penerima <i>Reward</i> (Presensi)			Jumlah Penerima <i>Reward</i> melampaui target produksi (Monthly)		
	Jumlah Karyawan	Jumlah Penerima <i>Reward</i>	%	Jumlah Karyawan	Jumlah Penerima <i>Reward</i>	%
Januari	140	68	48%	140	35	25%
Febuari	140	77	55%	140	31	22%
Maret	140	88	62%	140	14	1%
April	140	0	0%	140	1	0,07%
Mei	140	59	42%	140	16	0,11%
Juni	140	59	42%	140	1	0,07%

Sumber : HRD PT Kertas Energi Mulia, 2023

Berdasarkan informasi tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah penerima *reward* presensi dari bulan Januari sampai Juni berfluktuasi, dimana jumlah penerima *reward* presensi bulan Januari sebanyak 48%, bulan Februari sebanyak 55%, bulan Maret sebanyak 62%, bulan April 0%, dan pada bulan Mei dan Juni sebanyak 42%, sedangkan jumlah penerima *reward* monthly juga berfluktuasi, dimana jumlah penerima *reward* monthly dibulan Januari sebanyak 25%, bulan Februari sebanyak 22%, bulan Maret sebanyak 1%, bulan April 0,07%, bulan Mei sebanyak 0,11%, dan dibulan Juni 0,07%. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan perusahaan belum maksimal, hal tersebut terlihat dari jumlah karyawan yang menerima *reward* tidak lebih dari 62%. Periode pemberian *reward* diberikan dalam kurun waktu 1 bulan sekali dalam bentuk *reward of the month* berupa *Top Score*.

Selain *reward*, pemberian *punishment* merupakan salah satu faktor kinerja karyawan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat dibagi menjadi dua kategori: karakteristik individu seperti sikap, kepribadian, fisik dan motivasi (termasuk *reward* dan *punishment* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan) (Gunawan et al, 2023).

Novita dkk (2021), *punishment* merupakan sarana yang digunakan perusahaan untuk memantau dan meningkatkan kedisiplinan dikalangan karyawan agar mematuhi aturan yang telah di tetapkan perusahaan. Berdasarkan *Preliminary reseach* yang dilakukan sebelumnya melalui wawancara dengan ibu Nitami Lusiana W.N sebagai HRD PT Kertas Energi Mulia pada hari jumat 13 Oktober 2023 didapatkan informasi mengenai

kualifikasi pelanggaran karyawan, yang dapat dilihat dibawah ini, penyebab pelanggaran yang dilakukan karyawan sebagai berikut.

Tabel 1.4
Kualifikasi Pelanggaran PT. Kertas Energi Mulia 2023

Berat	Sedang	Ringan
Apabila karyawan melakukan kesalahan seperti merokok, berkelahi, mencuri, memanipulasi data / informasi perusahaan, merusak / menghilangkan perlengkapan atribut perusahaan, mendokumentasikan foto / video dan menyebar luaskan area produksi / produk perusahaan.	Apabila karyawan tidak masuk tanpa izin, membawa makanan dan makan diruang kerja / ruang produksi / ruang penyimpanan bahan baku cones, membawa inventaris perusahaan tanpa izin dari HRD, menolak perintah, membawa selain alat produksi ke gedung produksi, membawa alat bahan baku produksi dari gedung produksi.	Apabila karyawan terlambat, tidak membawa atribut yang lengkap, bermain hp saat bekerja, dan membuang sampah sembarangan.

Sumber : HRD PT Kertas Energi Mulia, 2023

Berdasarkan informasi tabel 1.4 menunjukkan tingkat pelanggaran yang dapat digolongkan menjadi berat, sedang dan ringan di PT Kertas Energi Mulia.

Tabel 1.5
Keterangan Kualifikasi Pelanggaran PT. Kertas Energi Mulia 2023

Keterangan	
B (Berat)	Tindak lanjut pengeluaran atau tindak lanjut kepolisian/ badan terkait.
S (Sedang)	Tindak lanjut penyelesaian/ dengan SP (surat peringatan) sesuai peraturan perusahaan.
R (Ringan)	Tindak lanjut selesai dengan teguran langsung.

Sumber : HRD PT Kertas Energi Mulia, 2023

Berdasarkan informasi tabel 1.5 memberikan informasi mengenai tindakan lebih lanjut yang perlu dilakukan berdasarkan tingkat pelanggaran.

Selain informasi mengenai kualifikasi punishment, berdasarkan hasil wawancara juga didapatkan data mengenai daftar pemberian *punishment* karyawan pada PT Kertas Energi Mulia pada bulan Januari-Juni 2023.

Tabel 1.6

Daftar Pemberian *Punishment* Karyawan kontrak departemen produksi PT Kertas Energi Mulia 2023

Bulan	Berat	Sedang	Ringan
Januari	2	4	12
Febuari	1	7	5
Maret	0	10	7
April	1	13	21
Mei	2	5	23
Juni	0	3	9

Sumber : HRD PT Kertas Energi Mulia, 2023

Berdasarkan tabel 1.6 terlihat bahwa selama bulan Januari sampai Juni 2023 jumlah karyawan yang mendapatkan *punishment* ringan, sedang dan berat mengalami fluktuasi dan setiap bulannya ada *punishment* yang diberikan kepada karyawan. *Punishment* berat dengan bentuk hukuman tindak lanjut pengeluaran atau tindak lanjut kepolisian/ badan terkait selama 6 bulan terakhir ada sebanyak 6 karyawan. Periode pemberian *punishment* diberikan dalam kurun waktu 1 bulan sekali.

Reseach gap atas variabel disiplin kerja tampak dari penelitian yang dilakukan oleh Iptian & Efendi (2020) dan Suryadi & Karyono (2022), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Irwansyah & Sukaris (2022), menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Reseach gap atas variabel *reward* tampak dari penelitian yang dilakukan oleh Pohan (2021) dan Aswan dkk (2022), menunjukkan bahwa pengaruh pemberian *reward* kepada karyawan lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Adityarini (2022), menunjukkan bahwa *reward* tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Reseach gap atas variabel *punishment* tampak dari penelitian yang dilakukan oleh Fajar et al (2022) dan Pane dkk (2023), menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Farizky dkk (2023), menunjukkan bahwa *punishment* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena dan berbagai ketidakkonsistenan dari penelitian diatas, memunculkan masalah penelitian, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kertas Energi Mulia Di Jepara.**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi berdasarkan tujuan penelitian. Sehingga menghasilkan penelitian yang sesuai dengan judul penelitian. Kriteria batasan yang diterapkan, antara lain sebagai berikut :

- a. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan
- b. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, *reward* dan *punishment*.
- c. Penelitian ini dilakukan pada PT Kertas Energi Mulia di Jepara
- d. Responden penelitian merupakan karyawan kontrak departemen produksi PT Kertas Energi Mulia di Jepara.
- e. Penelitian ini dilakukan pada PT Kertas Energi Mulia pada bulan Desember 2023.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena penelitian yang terjadi pada PT Kertas Energi Mulia di Jepara, dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Masalah kinerja karyawan dilihat dari tidak tercapainya target produksi bulan Januari sampai Juni 2023 (Tabel 1.2).
- b. Masalah disiplin kerja karyawan terlihat dari tingkat kehadiran karyawan yang mengalami penurunan signifikan dari bulan April, Mei, dan Juni 2023 (Gambar 1.1).
- c. Masalah *reward* karyawan terlihat dari jumlah karyawan yang menerima *reward* tidak lebih dari 62% (Tabel 1.3).
- d. Masalah *punishment* karyawan terlihat dari jumlah pemberian *punishment* yang selalu ada disetiap bulannya dan pemberian *punishment* berat yang berfluktuatif dari bulan Januari sampai Juni 2023 (Tabel 1.6).

Selanjutnya, berdasarkan identifikasi perumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kertas Energi Mulia di Jepara?
- b. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Kertas Energi Mulia di Jepara?
- c. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Kertas Energi Mulia di Jepara?
- d. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Kertas Energi Mulia di Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kertas Energi Mulia di Jepara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Kertas Energi Mulia di Jepara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Kertas Energi Mulia di Jepara.
- d. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Kertas Energi Mulia di Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Kertas Energi Mulia untuk mengambil keputusan yang tepat dalam permasalahan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, *reward* dan *punishment*.

b. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terutama tentang disiplin kerja, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan.