

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dan kompetisi semakin hari menjadi semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013).

Pada kemudahan perkembangan informasi dan teknologi yang kian pesat ini, masyarakat banyak diberikan fasilitas dan kemudahan dalam berkegiatan sesuai keinginannya dan kemampuan yang dimilikinya. Salah satu pengaruh yang signifikan dari era globalisasi dan perkembangan teknologi saat ini adalah peningkatan kualitas kemampuan atau daya saing individu dalam pelaksanaan proses kegiatan di dalam lingkungan organisasi ataupun perusahaan. Karena kualitas kemampuan atau daya saing yang dimiliki individu merupakan sebagai motor penggerak bagi suatu perusahaan. Aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi adalah adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang terkait mengenai Disiplin Kerja karyawan dalam beraktivitas di dalam organisasi atau pun perusahaan yang terdapat di dalamnya.

Reward merupakan imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berdasarkan kinerja yang dilakukan. Menurut Koencoro (2013:12) *Reward* adalah

ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Secara umum *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Menurut Siagian (2014) *punishment* merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian menurut Simamora (2006) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan memiliki karyawan yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika tingkat disiplin kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Karena dengan adanya *reward* dan *punishment* terhadap karyawan juga akan meningkatkan disiplin kerja yang terlaksana dengan baik akan memengaruhi para

karyawan untuk menegakkan disiplin serta berkerja dengan maksimal dan tanggung jawab. KSU Mitra Saudara juga memiliki beberapa unit usaha yaitu:

1. Unit Usaha Simpan Pinjam
2. Unit Usaha Waserda
3. Unit Usaha Penyewaan Kendaraan
4. Shiper (Jasa Pengiriman Paket)
5. Pinjaman Dana Talang

Adapun pendapatan tambahan bagi karyawan yaitu akan mendapatkan bonus atau *reward* tiap tahunnya apabila target SHU tiap tahunnya tercapai yang dibagi rata kesemua karyawannya. Minimnya diterapkan *reward* dan *punishment* bagi karyawan di Koperasi Serba Usaha Mitra Saudara menyebabkan karyawannya kurang termotivasi dan terkadang merasa acuh tak acuh terhadap target yang telah ditetapkan oleh pengurus.

Tabel 1.1 Data *Reward* Karyawan di KSU Mitra Saudara pada Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Pemberian <i>Reward</i>
2018	5 dari 14	<ul style="list-style-type: none"> • Bonus/insentif • Tunjangan
2019	6 dari 14	<ul style="list-style-type: none"> • Bonus/insentif • Tunjangan
2020	8 dari 14	<ul style="list-style-type: none"> • Bonus/insentif • Tunjangan
2021	8 dari 14	<ul style="list-style-type: none"> • Bonus/insentif • Tunjangan
2022	7 dari 14	<ul style="list-style-type: none"> • Bonus/insentif • Tunjangan

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya sistem pemberian *reward* karyawan akan lebih termotivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas yang

telah ditetapkan sehingga dapat menghasilkan kerja yang maksimal. Pemberian karyawan setiap tahunnya, karena pemberian *reward* atau hadiah oleh perusahaan kepada karyawan.

Tabel 1.2 Data *Punishment* di KSU Mitra Saudara Tahun 2021-2022

Tahun	Jenis Punishment	Jumlah Karyawan (orang)	%	Jenis Kesalahan
2021	- Teguran lisan - Teguran tulisan - Pemutusan hubungan kerja	5 dari 14	30	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan sering terlambat • Tata cara berpakaian • Profesionalisme kerja • Pemanfaatan waktu kerja • Pulang lebih cepat
2022	- Teguran lisan - Teguran tulisan - Pemutusan hubungan kerja	7 dari 14	50	<ul style="list-style-type: none"> • Pencemaran nama baik koperasi • Melakukan pencurian milik koperasi • Mencari keuntungan pribadi yang bisa merugikan perusahaan • 1 bulan maksimal 3kali (Izin)

Berdasarkan pada Tabel 1.2 pada karyawan Koperasi Serba Usaha Mitra Saudara dipengaruhi beberapa faktor seperti: sakit, izin, cuti bahkan ada beberapa karyawan bolos tanpa keterangan, dan banyak karyawan yang masih terlambat dan pulang lebih cepat. Toleransi aturan absensi KSU Mitra Saudara yaitu 1 bulan maksimal 3 kali (izin), lebih dari itu akan dikenakan sanksi atau teguran, jika tanpa keterangan lebih dari 3 hari akan adanya surat peringatan. Apabila aturan yang ada dikoperasi tidak dipatuhi maka karyawan tersebut terbilang tidak disiplin dalam bekerja, sehingga mengakibatkan karyawan yang melalaikan pekerjaan tidak

diselesaikan tepat pada batas waktunya. Adapun jumlah karyawan KSU Mitra Saudara pada tahun 2018 sampai 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan KSU Mitra Saudara Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Anggota (Orang)
2018	11	1.052
2019	12	945
2020	15	968
2021	15	983
2022	14	952

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas KSU Mitra Saudara Tahun 2018-2022

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa adanya sistem keanggotaan di KSU Mitra Saudara bersifat terbuka dalam pengertian setiap orang dapat menjadi anggota selama memenuhi persyaratan yang berlaku sesuai dengan yang telah diatur dalam Anggaran Dasar walaupun bukan karyawan/I Bank Woori Saudara (Anggota Luar Biasa).

Setiap koperasi pasti memiliki sistem penilaian dalam disiplin kerja tersendiri, begitu pun Koperasi KSU Mitra Saudara yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa atau bisa disebut konsultan *digital marketing*, yang telah menjalin kerja sama dengan beberapa perusahaan swasta dan BUMN. Berikut merupakan data penilaian disiplin kerja yang dilihat dari tingkat kehadiran oleh Koperasi KSU Mitra Saudara pada tahun 2018-2022 :

Tabel 1.4 Absensi Karyawan Koperasi KSU Mitra Saudara Bandung Tahun 2021-2022

Tahun	Total Karyawan (Orang)	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya (Hari)	Absensi Karyawan (Hari)	Total Ketidakhadiran (Hari)	Persentase Ketidakhadiran Karyawan (%)
2021	15	313	4.695	44	4.651	0.94
2022	14	313	4.382	52	4.330	1.20
Jumlah						2.14

Sumber: Data absensi KSU Mitra Saudara

Berdasarkan Tabel 1.4 data absensi di KSU Mitra Saudara Bandung dapat dilihat tingkat disiplin karyawan KSU Mitra Saudara yang kurang baik pada tahun 2021. Jika melihat penyebab disiplin kerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi.

Pada absensi karyawan Koperasi Serba Usaha Mitra Saudara dipengaruhi beberapa faktor seperti: sakit, izin, cuti bahkan ada beberapa karyawan bolos tanpa keterangan, dan banyak karyawan yang masih terlambat dan pulang lebih cepat. Toleransi aturan absensi KSU Mitra Saudara yaitu 1 bulan maksimal 3 kali (Izin), lebih dari itu akan dikenakan sanksi atau teguran, jika tanpa keterangan lebih dari 3 hari akan adanya surat peringatan.

Berdasarkan fenomena yang telah menarik peneliti untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja yang telah dilakukan oleh KSU Mitra Saudara untuk menilai disiplin kerja karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi dan meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu peneliti bermaksud ingin mengkaji dan menganalisis lebih mendalam tentang reward dan punishment yang belum efektif

serta pentingnya meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam mencapai tujuannya dan mengoptimalkan sumber daya yang ada di koperasi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh *Rewards* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan KSU Mitra Saudara Kota Bandung.”

Tabel 1.5 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Reni Fatmiya Utami	2019	Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. Lotte Mart Panakkukang	Hasil menunjukkan secara simultan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan secara terhadap disiplin karyawan PT. Lotte Mart.
2	Aldila	2018	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Disiplin Kerja Pegawai BLUD Non PNS Rumah Sakit Paru Dungus Madium	Hasil menunjukan bahwa <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja pegawai.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka penulis dalam melakukan penelitian masalah sebagai berikut ini :

1. Bagaimana pemberian *Rewards* di KSU Mitra Saudara Kota Bandung
2. Bagaimana pemberian *Punishment* di KSU Mitra Saudara
3. Bagaimana Disiplin Kerja di KSU Mitra Saudara
4. Bagaimana pengaruh *Rewards* terhadap Disiplin Kerja Karyawan di KSU Mitra Saudara

5. Bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan di KSU Mitra Saudara
6. Bagaimana pengaruh *Rewards* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan di KSU Mitra Saudara
7. Bagaimana upaya-upaya untuk meningkatkan Disiplin Kerja di KSU Mitra Saudara?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki maksud dan tujuan yang akan diuraikan pada subbab berikut ini:

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk menguji mengenai *Rewards* dan *Punishment* terhadap Disiplin kerja dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Mitra Saudara Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Pemberian *Rewards* di KSU Mitra Saudara.
2. Pemberian *Punishment* di KSU Mitra Saudara.
3. Disiplin Kerja di KSU Mitra Saudara.
4. Pengaruh *Rewards* terhadap Disiplin Kerja Karyawan di KSU Mitra Saudara.
5. Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan di KSU Mitra Saudara.

6. Pengaruh *Rewards* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan di KSU Mitra Saudara.
7. Bagaimana upaya-upaya untuk meningkatkan Disiplin Kerja di KSU Mitra Saudara.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat, untuk dua aspek sebagai berikut :

1.4.1 Aspek Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan serta sebagai referensi bagi penelitian sehingga selanjutnya untuk dapat meneliti lebih jauh dan mendalam agar didapat penelitian yang jauh lebih baik terkait topik penelitian dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca mengenai pengaruh *Rewards* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja. Adapun kegunaan teoretis lainnya sebagai berikut:

1.4.2 Aspek Praktis

Aspek praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Koperasi
 - a. Hasil dari penelitian ini sangat diharapkan dapat menjadi masukan untuk KSU Mitra Saudara Bandung dalam meningkatkan disiplin Kerja Karyawannya.

- b. Hasil dari penelitian ini pula sangat diharapkan menjadi masukan bagi pimpinan KSU Mitra Saudara Bandung agar dapat memperhatikan perihal *Rewards*, dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja