

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Agar organisasi dapat berjalan dengan baik suatu organisasi harus memiliki karyawan dengan Tingkat Kehadiran yang baik serta usaha untuk Menerapkan *Punishment* karyawan sehingga Kedisiplinan karyawan meningkat. Senada dengan pendapat Mangkunegara (2020:2), bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:193) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan, semakin baik pula prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Dalam rangka mengukur tingkat kedisiplinan karyawan itu sendiri, berbagai upaya dapat dilakukan diantaranya adalah dengan menerapkan Presensi dan *Punishment*.

Presensi merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan. Dalam hal ini, dalam mencapai keselarasan, maka diperlukan adanya presensi yang dapat menegakkan kedisiplinan karyawan. Untuk menertibkan kedisiplinan pegawai, perusahaan juga perlu memberikan *Punishment* agar memberikan efek jera bagi karyawan.

PT. Karya Musi Mandiri adalah merupakan Stasiun Pengisian Bulk Elpiji yang telah mendapat seluruh persetujuan dan perizinan sesuai ketentuan yang berlaku dan dipersyaratkan oleh Pertamina untuk mengusahakan dan menggunakan SPPBE, meliputi kegiatan menerima LPG dari *supply point* yang ditunjuk Pertamina, menyimpan serta mengisi LPG ke dalam Tabung LPG sesuai ketentuan Pertamina. Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada karyawan bagian kantor SPPBE PT. Karya Musi Mandiri Kabupaten OKU untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Disiplin Kerja di SPPBE PT. Karya Musi Mandiri Kabupaten OKU.

Tabel 1.1
Fenomena Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Presensi manual

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban	F	%
1	Apakah Tingkat Kehadiran semua karyawan periode perbulan mencapai 100%?	Ya	-	-
		Tidak	10	100
2	Apakah karyawan pernah datang bekerja tidak tepat waktu?	Ya	8	80
		Tidak	2	20
3	Apakah setiap kegiatan rapat atau acara kantor semua karyawan diwajibkan hadir?	Ya	3	30
		Tidak	7	70

Sumber:Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa Presensi atau Kehadiran karyawan pada SPPBE PT. Karya Musi Mandiri Kabupaten Ogan Komering Ulu ditemukan bahwa persentase kehadiran karyawan pada periode 1 bulan di nilai kurang, selain dari pada itu masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dengan datang bekerja tidak tepat waktu dan tidak bekerja tanpa ada keterangan atau alpa. Sementara itu untuk kehadiran karyawan pada kegiatan baik acara kantor atau rapat dilihat dari situasi apakah semua karyawan diperlukan atau tidak untuk hadir. Hal ini dibuktikan dari penyebaran kuisioner awal dapat dijelaskan bahwa pada item pernyataan tentang presensi dari 10 responden yang menjawab pernyataan pertama “Apakah Tingkat Kehadiran semua karyawan periode perbulan mencapai 100%?” didapatkan responden lebih banyak memilih Tidak sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase sebesar 100%. Dari Pernyataan kedua “Apakah karyawan pernah datang bekerja tidak tepat waktu?” didapatkan responden lebih banyak memilih Ya sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase sebesar 80%. Dari Pernyataan ketiga “Apakah setiap kegiatan rapat atau acara kantor semua karyawan diwajibkan hadir?” didapatkan responden lebih banyak memilih Tidak sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 70%.

Tabel 1.2
Fenomena Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai *Punishment*

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban	F	%
1	Apakah semua karyawan tau sanksi yang diberikan jika tidak hadir tanpa keterangan maupun terlambat ataupun pelanggaran tata tertib lainnya?	Ya	10	100
		Tidak	-	-
2	Apakah sanksi berat atas Tindakan kesalahan	Ya	10	100

	berat memotivasi para karyawan untuk selalu bersikap hati-hati dalam bertindak?	Tidak	-	-
3	Apakah Dengan adanya pengawas dalam bekerja, tingkat pelanggaran karyawan terpantau rendah.	Ya	9	90
		Tidak	1	10
4	Apakah Perusahaan memberikan teguran dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman.	Ya	10	100
		Tidak	-	-
5	Apakah sanksi yang diberlakukan sesuai dengan peraturan perusahaan tidak membedakan – bedakan setiap karyawan.	Ya	10	100
		Tidak	-	-

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan hal tersebut juga berdampak pada kedisiplinan karyawan karena dengan diterapkan *punishment* yang sesuai tata tertib dan prosedur perusahaan akan memotivasi karyawan untuk selalu bersikap hati – hati dalam bertindak serta menaati peraturan tata tertib perusahaan. Sesuai tingkat pelanggaran karyawan yang diharapkan berperan dan berpengaruh penting dalam memelihara kedisiplinan. Hal ini dapat dilihat dari kuisisioner awal dapat dijelaskan bahwa item pernyataan pertama “Apakah semua karyawan tau sanksi yang diberikan jika tidak hadir tanpa keterangan maupun terlambat ataupun pelanggaran tata tertib lainnya?” didapatkan responden memilih Ya sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 100%. Dari pernyataan kedua “Apakah sanksi berat atas Tindakan kesalahan berat memotivasi para karyawan untuk selalu bersikap hati-hati dalam bertindak?” didapatkan responden memilih Ya sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 100%. Dari pernyataan ketiga “Apakah Dengan adanya pengawas dalam bekerja, tingkat pelanggaran karyawan terpantau rendah?” didapatkan responden memilih Ya sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase

90%. Dari pernyataan keempat “Apakah Perusahaan memberikan teguran dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman?” didapatkan responden memilih YA sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 100%. Dari pernyataan kelima “Apakah sanksi yang diberlakukan sesuai dengan peraturan perusahaan tidak membeda – bedakan setiap karyawan?” didapatkan responden memilih YA sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 100%.

Berdasarkan uraian diatas tersebut dan mengingat begitu pentingnya kehadiran dan *punishment* yang diduga bisa meningkatkan kedisiplinan karyawan, dimana kedisiplinan karyawan akan menentukan ketercapaian suatu organisasi. Maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Presensi Manual dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada SPPBE PT. Karya Musi Mandiri Kabupaten Ogan Komering Ulu”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah Presensi Manual dan *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan SPPBE PT. Karya Musi Mandiri Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Presensi Manual dengan Disiplin Kerja dan pengaruh *Punishment* dengan Disiplin Kerja karyawan SPPBE

PT. Karya Musi Mandiri Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Bagi tempat penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Karyawan SPPBE PT. Karya Musi Mandiri khususnya Manajer Operasional SPPBE PT. Karya Musi Mandiri dalam memecahkan berbagai masalah terutama yang berkaitan dengan Presensi dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja karyawan SPPBE PT. Karya Musi Mandiri Kabupaten Ogan Komering Ulu.
- 2) Bagi Peneliti, hasil penulisan ini dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh Presensi dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja karyawan SPPBE PT. Karya Musi Mandiri Kabupaten Ogan Komering Ulu serta merupakan perbandingan anatara teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan didunia kerja.
- 3) Bagi universitas, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti
Menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh Presensi dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja karyawan SPPBE PT. Karya Musi

Mandiri Kabupaten Ogan Komering Ulu serta merupakan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan didunia kerja.

2) Bagi Universitas dan Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya.

3) Bagi SPPBE PT. Karya Musi Mandiri Kabupaten Ogan Komering Ulu

dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Karyawan SPPBE PT. Karya Musi Mandiri khususnya Manajer Operasional SPPBE PT. Karya Musi Mandiri dalam memecahkan berbagai masalah terutama yang berkaitan dengan Presensi dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja karyawan SPPBE PT. Karya Musi Mandiri Kabupaten Ogan Komering Ulu.