

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam sebuah asosiasi perusahaan, aset manusia para eksekutif memainkan peran penting dalam setiap tindakan organisasi. Aset manusia dewan harus diselesaikan dengan ahli sehingga keseimbangan dibuat antara persyaratan pekerja dan permintaan dan kapasitas asosiasi, keseimbangan ini akan memberdayakan organisasi untuk menciptakan keuntungan. Penggunaan dan peningkatan SDM setiap kali dilakukan secara ahli akan berdampak positif, misalnya tercapainya kinerja pekerja yang luar biasa dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan efisiensi dalam suatu asosiasi organisasi.

Aset manusia menurut para eksekutif (Bohlandar dan Snell, 2018) adalah studi tentang bagaimana menciptakan dan melibatkan perwakilan dalam organisasi yang memiliki kapasitas atau penguasaan, dengan mendekat dan memberikan kritik atas upaya dan tenaga mereka yang gigih. Aset Manusia Para eksekutif (SDM) adalah metode untuk mengatasi berbagai masalah terkait tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam HR dewan sebenarnya, memainkan peran penting untuk lebih mengembangkan kemajuan yang ada, misalnya, memberikan penghargaan sebagai pendukung perwakilan untuk lebih bekerja pada presentasi mereka, dengan bekerja lebih bermanfaat, terkendali dan dapat diandalkan dalam organisasi.

Untuk bekerja pada eksekusi yang meyakinkan, sebuah organisasi di sini harus memiliki pilihan untuk fokus pada hal yang sentral, khususnya menangani kebutuhan perwakilannya. Untuk mengatasi masalah ini, memiliki hadiah atau remunerasi sebagai jenis inspirasi bagi karyawan adalah hal mendasar. Standar utama dalam kerangka kerja

pay the board adalah kehormatan (reward) jika memiliki prestasi yang tinggi dan jika asosiasi mengabaikan prinsip-prinsip yang masih mengudara, maka harus diberikan kewenangan yang sesuai ( disiplin ilmu). Pelaksanaan kerangka remunerasi harus adil dan tanpa kesalahan, yang lebih penting dalam kerangka hadiah jika ada kesalahan akan menyebabkan kurangnya inspirasi dan tidak ada kepuasan dalam bekerja di antara perwakilan, dengan asumsi hal ini terjadi. Hal itu akan menyebabkan penampilan yang kurang bersemangat dari para pekerja dan di dalam asosiasi.

Kemakmuran atau kekecewaan seorang wakil dalam bekerja dapat diketahui ketika organisasi atau perkumpulan yang dimaksud menerapkan kerangka ujian pameran yang representatif. Eksekusi itu sendiri adalah akibat dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dalam suatu perkumpulan, sesuai dengan kewajiban dan kewajiban yang telah diberikan untuk mencapai tujuan wewenang yang sejati, dengan tidak mengabaikan hukum dan sesuai dengan prinsip moral dan moral (Banni et al., 2017). Sehingga pameran yang sebenarnya dapat diketahui sebagai hal yang utama bagi organisasi dan asosiasi serta para pekerja yang sebenarnya. Eksekusi pekerja juga dipengaruhi oleh beberapa hal, baik terkait dengan perwakilan yang sebenarnya maupun terkait dengan luasnya organisasi atau asosiasi.

Salah satu unsur yang mempengaruhi pelaksanaan representatif adalah disiplin. Kereta itu sendiri adalah salah satu dari beberapa hal yang mempengaruhi eksekusi representatif. Karena tanpa faktor disiplin, segala macam gerakan yang akan diselesaikan akan memunculkan hal-hal yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan asumsi organisasi. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya maksud dan tujuan perkumpulan atau organisasi dan juga dapat menggagalkan jalannya proyek-proyek asosiasi. Maka penting untuk meningkatkan pelaksanaan pekerja agar memiliki

pilihan untuk melakukan tugas saat ini serta dapat diharapkan, karena faktor disiplin ini memainkan peran penting dalam mengembangkan lebih lanjut pameran perwakilan.

Hal ini terkait dengan keinginan untuk bekerja. Resolusi adalah konsekuensi dari kerinduan untuk mencapai tujuan tertentu yang kokoh sedemikian rupa sehingga mendorong individu untuk kehilangan kualitas yang berbeda. Dengan kerangka penghargaan, disiplin dan inspirasi kerja yang hebat, maka akan muncul keinginan untuk bekerja, membuat pameran perwakilan di organisasi menjadi lebih baik. Eksekusi pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh perwakilan. Eksekusi adalah konsekuensi dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang wakil dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya

Resolusi terkait erat dengan keinginan. Jika seseorang merangkum berbagai keinginan, ini dapat memicu pertengkaran keinginan. Kemampuan untuk memberdayakan kita untuk mengejar keputusan di antara tujuan dan membuat langkah yang mendorong pencapaian tujuan yang dipilih. Will hanya tergerak oleh orang-orang. Pencapaian atau kekecewaan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang bergantung pada ada atau tidaknya kehendak individu. Dengan kesiapan tersebut,

sesungguhnya dimaksudkan bahwa telah ada suatu pekerjaan untuk mencapai suatu kebutuhan atau tujuan yang ideal. Dengan demikian, kehendak ini adalah upaya yang berfungsi karena kebutuhan, dan pekerjaan itu terus-menerus didahului oleh perhatian penuh yang bergantung dan sesuai dengan setiap hasil potensial yang ada pada setiap orang.

Kejadian yang diambil dari PT. Jayaland Sidoarjo, khususnya tentang kehormatan (reward), sanksi (discipline) dan disiplin atas pelaksanaan perwakilan, khususnya dalam bekerja tidak dapat dipisahkan dari sebagian dari unsur-unsur tersebut. Tidak

terpikirkan dengan asumsi bahwa suatu kehormatan diperoleh tanpa konsekuensi disiplin dan eksekusi dari masing-masing mitra. Padahal, dengan variabel arah dan pemerataan, penghargaan, disiplin, pemerataan dan kemantapan seharusnya menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan. Selain unsur-unsur yang mempengaruhi derajat pelaksanaan representatif adalah besar kecilnya remunerasi yang diberikan, model kewenangan dan ada tidaknya keputusan yang dijadikan sebagai aturan serta kekokohan administrasi dalam memutuskan.

Unsur-unsur yang dapat mempengaruhi pelaksanaan perwakilan sehingga cenderung lebih baik memasukkan perspektif seseorang tentang konsekuensi dari pelaksanaan pekerja, asumsi masa depan, kepercayaan diri, kebutuhan, pemenuhan dan prestasi kerja. Meskipun sebagian dari unsur-unsur yang disebutkan sebelumnya, faktor kompensasi, keadaan di tempat kerja, organisasi tempat Anda bekerja dapat mempengaruhi disiplin dan pelaksanaan PT. Jayaland Sidoarjo.

Untuk situasi ini, PT. Jayaland merupakan salah satu insinyur publik yang menyoroti pembinaan wilayah selatan Surabaya dan Sidoarjo. Pembantu PT Pembangunan Jaya ini, saat ini memiliki lebih dari 10 (sepuluh) penginapan warisan di sekitar Sidoarjo. PT. Jayaland, sejak awal

menjadi yang paling luar biasa dalam membuat lokasi lokal, melalui penyampaian ide "Hidup Tenang di Alam Baru", setiap rumah yang dibangun akan mencerminkan pertimbangan PT. Jayaland sangat antusias dengan kantor terbuka, keamanan, kenyamanan dan iklim yang dapat dipertahankan dan kualitas struktur yang tinggi. Dengan keuntungan yang ditawarkan, pekerja harus memiliki disiplin dan eksekusi yang baik untuk memahami tujuan yang telah ditetapkan.

Dari tinjauan yang dipimpin oleh para ilmuwan tersebut, para analis mendapatkan data mengenai pemberian, sanksi dan selanjutnya disiplin dalam presentasi para pekerja

PT. Jayaland Sidoarjo untuk situasi ini memberikan hibah yang diberikan kepada perwakilan yang tidak dipesan, menyiratkan bahwa hal itu bergantung pada kerangka tujuan yang telah dicapai oleh para pekerja. Selain itu, disiplin pekerja dalam keandalan tidak terlalu besar, kerangka kerja keras yang diterapkan pada pembolosan tidak membuat perwakilan datang tepat waktu, hanya sebagian dari kesempatan yang akan datang, namun lewat di tempat sebelum kesempatan untuk kembali ke rumah dan hanya menunda tugas hanya untuk kepentingan individu yang dapat menghasilkan remunerasi.

Dalam membuat eksekusi representatif yang hebat, membuat disiplin kerja yang tinggi, namun juga memiliki inspirasi dalam bekerja. PT. Jayaland Sidoarjo bagi para pekerjanya sehingga menjadi semangat dan inspirasi organisasi untuk mencapai tujuan dalam berserikat. Selain faktor inspirasi dan disiplin kerja yang dapat menambah pelaksanaan perwakilan, faktor kemauan kerja juga harus digarisbawahi pada perwakilan sehingga seorang perwakilan didorong untuk melakukan apa yang dia lakukan. Semangat (Yuniasih et al., 2018b) adalah konsekuensi dari dorongan kuat untuk mencapai tujuan tertentu dengan tujuan yang mendorongnya dengan kuat sehingga merugikan kualitas yang berbeda. Dari masalah diatas, peneliti bermaksud mengadakan penelitian tentang “Pemberian Penghargaan, Sanksi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jayaland”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, ditetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pemberian penghargaan, sanksi dan disiplin oleh pimpinan PT. Jayaland kepada karyawan?

2. Bagaimana Kinerja karyawan PT. Jayaland dengan adanya pemberian penghargaan, sanksi dan disiplin?