

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap Negara kaya akan sumber daya alam dimana kegiatan ekspor dan impor merupakan kegiatan yang dilakukan oleh setiap Negara. Selain untuk mencukupi kebutuhan Negara sendiri dan untuk memenuhi kebutuhan Negara lain. Salah satunya kegiatan ekspor dan impor dapat dilakukan melalui jalur laut, dimana barang-barang dimuat ke dalam kapal. Oleh karena itu, kebutuhan akan pengadaan barang-barang perkapalan diperlukan untuk operasional.

Dengan semakin berkembangnya teknologi saat ini merupakan hal yang penting dan berperan dalam mendukung proses bisnis. Internet menjadi salah satu media yang dapat menyajikan informasi yang cepat kapan saja dan dimana saja dibutuhkan sehingga saat ini sudah menjadi suatu kebutuhan yang perlu untuk dipenuhi. Kebutuhan terhadap internet tersebut juga dirasakan oleh pemerintah saat ini, (Pepres Nomor 4 Tahun 2015, 2006-2015) perubahan peraturan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa pemerintah diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2015 tentang perubahan keempat atas Peraturan Presiden Nomor 54 tahun 2010 tentang pengadaan barang dan jasa pemerintah. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas penggunaan keuangan Negara yang dibelanjakan melalui proses barang dan jasa pemerintah, maka dibuatlah ketentuan mengenai penegasan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa pemerintah dilakukan secara elektronik atau dinamakan *e-procurement*. Dalam jurnal (*E-Procurement, the Golden Key to Optimizing*, 2010), disebutkan bahwa penggunaan teknologi internet dalam proses pengadaan

bertujuan untuk menciptakan pengadaan operasional lebih cepat serta dapat memotong biaya-biaya pembelian dan memungkinkan karyawan perusahaan berkonsentrasi pada setiap bagiannya.

Kebutuhan manusia dapat terpenuhi apabila pemenuhan kebutuhan tersebut dilakukan melalui barang dan jasa. Barang dan jasa tersebut merupakan hasil dari suatu proses produksi. Suatu proses produksi yang menghasilkan barang dan jasa membutuhkan suatu masukan (input) berupa faktor-faktor produksi yang meliputi modal, material (bahan baku), mesin, metode dan teknologi, serta manusia.

Diantara kelima faktor produksi tersebut yang dominan peranannya dalam proses produksi adalah faktor manusia. Hal tersebut terjadi karena produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh disiplin dan semangat kerja karyawan . Karena faktor produksi manusia ini harus dikelola dengan baik serta memperhatikan kebutuhan dan keinginannya, sehingga akan tercipta hubungan kerjasama yang baik antara organisasi dengan karyawan . Dengan demikian karyawan diharapkan dapat mencurahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal sehingga tujuan yang diharapkan organisasi dapat tercapai.

Kedisiplinan bagi suatu organisasi merupakan salah satu bagian penting untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut. Sebagaimana kita ketahui untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin modern, modal yang besar, bahan baku, tetapi juga tergantung pada orang yang melakukan aktivitas tersebut. Oleh sebab itu selayaknya organisasi memperhatikan faktor tenaga kerja ini, dimana pimpinan organisasi harus dapat memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan sebagai pelaksana kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi . Hal ini berarti faktor sumber daya manusia mempunyai peranan

yang sangat penting. Berdasarkan hal tersebut guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan organisasi perlu memberikan faktor-faktor penunjang dari motivasi kerja salah satunya dalam bentuk tingkat upah yang layak.

Menurut Nitisemito, ada beberapa cara untuk meningkatkan disiplin dan semangat kerja karyawan yaitu dengan pemberian gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani dan harga diri, penempatan karyawan pada posisi yang tepat, berikan kesempatan untuk maju, perasaan aman menghadapi masa depan, pemberian insentif yang terarah dan fasilitas yang menyenangkan. Imbalan yang berupa uang yang diwujudkan dalam bentuk upah atau tunjangan merupakan penghargaan atas prestasi kerja karyawan yang telah diberikan pada organisasi. Upah merupakan pendorong bagi seseorang untuk bekerja dengan maksimal.

Kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mempertahankan agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan, maka organisasi harus memperhatikan prestasi kerja karyawan. Salah satu jalan yang ditempuh agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi adalah dengan pemberian upah insentif.

Organisasi tentunya mempunyai kebijaksanaan tentang upah yang diberikan kepada karyawannya sebagai imbalan atas waktu, tenaga, keahlian dan keterampilan serta jasa-jasa lainnya yang mereka berikan kepada organisasi. Pemberian upah insentif akan mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih produktif dalam menghasilkan suatu barang. Pemberian upah insentif sangatlah penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalam organisasi, karena upah yang diterima tenaga kerja

tersebut adalah merupakan hasil dari sumber daya yang digunakan atau diberikan oleh tenaga kerja untuk menghasilkan produksi.

Keputusan mengenai upah insentif yang diterapkan organisasi diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pendapatan karyawan selain upah ada bentuk lainnya, berupa bonus, premi hadir, uang makan, cuti tahunan, tunjangan hari raya, kesehatan, kematian, sarana peribadatan, sarana olah raga termasuk kategori sebagai insentif. Bentuknya berupa uang, tetapi uang hanya merupakan salah satu alat motivasi bagi karyawan karena masih ada bentuk motivasi lainnya. Oleh sebab itu, pemberian upah insentif yang tepat dapat mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan prestasi kerja mereka. Hal tersebut harus diperhatikan oleh pihak manajemen organisasi agar standar produksi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Selain pemberian upah insentif yang tepat dan sesuai, disiplin kerja karyawan juga perlu diperhatikan oleh organisasi. Terjadinya absensi dari diri karyawan kemungkinan merupakan dampak ketidakpuasan karyawan dan kurang taatnya terhadap peraturan-peraturan yang ada dan kurang pengertian dan kesadaran karyawan betapa pentingnya masuk kerja secara teratur. Tidak hadirnya karyawan atau absensi tersebut merupakan salah satu bentuk nyata dari tindakan yang tidak disiplin para karyawan dimana tindakan tersebut akan merugikan organisasi yang berakibat pada turunnya produktivitas kerja, karena itu agar keseimbangan di dalam organisasi terjaga maka kedisiplinan perlu diterapkan agar produktivitas pencapaian target yang telah diharapkan dapat terpenuhi. Dalam hal ini tingkat upah yang diberikan oleh organisasi berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan karyawan untuk bekerja sehingga akan dapat menekan tingkat

absensi yang terjadi, dimana pada akhirnya hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan.

Organisasi perlu memberikan pemotivasian dengan menerapkan kebijaksanaan upah insentif agar disiplin dan semangat kerja karyawan semakin meningkat. Organisasi melaksanakan pengupahan berdasarkan satuan waktu ditambah premi sebagai insentif kepada karyawan yang mampu menghasilkan diatas standar yang telah ditetapkan oleh organisasi . Selain itu, organisasi juga melakukan kenaikan tingkat upah insentif setiap tahunnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh organisasi guna memperbaiki taraf hidup karyawannya. Organisasi berharap dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan .

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Hukuman dan Penghargaan Terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka dirumuskan permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor hukuman dan penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya ?
2. Apakah faktor hukuman dan penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya?
3. Manakah dari faktor hukuman dan penghargaan berpengaruh dominan terhadap disiplin karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah faktor hukuman dan penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya
2. Untuk mengetahui apakah faktor hukuman dan penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya
3. Untuk mengetahui Manakah dari faktor hukuman dan penghargaan berpengaruh dominan terhadap disiplin karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

1. Bagi organisasi
Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen dalam menetapkan kebijakan terutama yang berkaitan dengan hukuman dan penghargaan terhadap disiplin yang mereka laksanakan.
2. Bagi STIE Mahardhika
Sebagai perbendaharaan pengetahuan dan sumbangan pemikiran bagi pihak – pihak yang ingin meneliti masalah yang sama dan menambah koleksi penelitian di perpustakaan.
3. Bagi Penulis
Sebagai upaya untuk menambah pengetahuan dalam membandingkan antara teori yang penulis peroleh dari perkuliahan dengan kenyataan yang ada di organisasi .