

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral di suatu perusahaan. Apapun bentuk dan tujuannya, perusahaan didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan Perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan bermanfaat bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

PT. SHINWA NONWOVENS INDONESIA adalah sebuah Perusahaan yang memproduksi Nonwovens di Jl. Kraton Industri Raya No.6-8, *Pasuruan industrial Estate Rembang*, Curah Dukuh Barat, Kec. Kraton, Pasuruan, Jawa Timur 67151. Nonwovens / tissu menjadi kebutuhan masyarakat di masa kini terutama perusahaan-perusahaan alat kesehatan dan industri-industri makanan. Terdapat beberapa masalah pada kinerja karyawan PT. Shinwa Nonwovens Indonesia yang menarik peneliti untuk ditinjau antara lain

- karyawan yang bekerja tidak sesuai bidang keahliannya, menyebabkan kualitas yang dihasilkan rendah
- karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, dapat menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan
- karyawan yang terlambat masuk area produksi, menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan
- karyawan yang mengambil cuti tanpa izin terlebih dahulu, menyebabkan pekerjaannya dilakukan oleh karyawan lain sehingga pekerjaan tidak dapat dilakukan dan merugikan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Permasalahan kinerja karyawan diatas juga dipengaruhi disiplin kerja dan *punishment*

Pengembangan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting, semua itu dimulai dari disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Menurut Sutrisno (2016:89) "disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Masalah pada kinerja karyawan yang dipengaruhi disiplin antara lain:

- Tidak tercapainya target perusahaan disebabkan rendahnya disiplin kerja yang tidak taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sehingga banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya
- karyawan yang terlambat masuk ke area produksi, disebabkan rendahnya disiplin kerja tidak taat terhadap aturan waktu karyawan sehingga banyak karyawan yang datang terlambat

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar semua karyawannya mempunyai sikap disiplin yang baik, jika sikap disiplin karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik perusahaan juga menerapkan *punishmet* kepada karyawan yang melakukan kesalahan atau tindakan lain yang merugikan perusahaan, Menurut Astuti dkk, (2018:32) Hukuman (*punishment*) merupakan ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melanggar

Masalah pada kinerja karyawan yang dipengaruhi punishment antara lain:

- stres dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang disebabkan pemberian hukuman tidak tepat atau berlebihan sehingga dapat merasa terbebani dan stres
- produktivitas dan kinerja karyawan menurun disebabkan rasa tidak nyaman atau tidak dihargai ditempat kerja lebih cenderung untuk tidak hadir atau absen dari pekerjaan
- semangat bekerja menurun disebabkan karyawan yang merasa dihukum secara tidak adil atau tidak tepat sehingga mereka merasa diperlakukan secara tidak adil

Tujuan penerapan *punishment* adalah agar karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Disiplin kerja serta *punishment* yang kurang tepat dapat memacu munculnya kinerja karyawan yang tidak baik. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Shinwa Nonwovens Indonesia terlihat bahwa kinerja karyawan masih rendah. Fakta hasil pengamatan awal yang menunjukkan adanya masalah atau kendala dalam kinerja karyawan perlu untuk dikaji secara ilmiah. Proses pengkajian secara ilmiah dapat dilakukan dengan mengkaji variabel-variabel yang diduga memiliki kaitan dengan variabel kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan *punishment*. Melalui hasil penelitian ini maka diharapkan diperoleh gambaran asli atau kenyataan sehingga dapat dilakukan perbaikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT.Shinwa Nonwovens Indonesia di Kabupaten Pasuruan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Shinwa Nonwovens Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Shinwa Nonwovens Indonesia ?
3. Apakah *punishment* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Shinwa Nonwovens Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, yang meliputi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui Disiplin kerja dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Shinwa Nonwovens Indonesia
2. Mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Shinwa Nonwovens Indonesia
3. Mengetahui *punishment* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Shinwa Nonwovens Indonesia

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Shinwa Nonwovens Indonesia

Dari hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan pertimbangan atau masukan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

2. Bagi karyawan

penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur terhadap disiplin kerja dan *punishment* pada instansi terkait.

3. Bagi Peneliti

penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan informasi maupun referensi bagi peneliti tentang disiplin kerja dan *punishment* dengan kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pembendaharaan perpustakaan dan sebagai pedoman mahasiswa dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

5. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penelitian berikutnya dalam bidang MSDM

