

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian penuh dalam manajemen. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan sehingga, menjadikan perusahaan maju dan berkembang pesat. Sebuah perusahaan harus memiliki tujuan yang jelas. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka di perlukannya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dalam kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutserataan pemimpin dalam dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja memiliki makna yang luas, tidak hanya mengenai soal hasil kerja, melainkan juga proses kerja yang berlangsung. Menurut Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang dalam pelaksanaan tugasnya yang disesuaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan

kepadanya. Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan monitoring, penilaian dan review terhadap kinerja sumber daya manusia disuatu organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari karyawan sejalan dengan pencapaian target perusahaan atau tidak mencapai target perusahaan. Apabila target tidak tercapai maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari karyawan. Perusahaan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan biasanya akan menggunakan sebuah indikator penilaian. Menurut (Hasibuan, 2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017), *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Menurut Echols dan Shadily (2015), menyatakan bahwa *punishment* berasal dari bahasa inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. Dalam ansori (2018), *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi.

Kantor Pusat Perum BULOG merupakan suatu perusahaan umum milik negara dibidang logistik pangan yang berdiri pada tanggal 10 Mei 1967. Fenomena yang terjadi pada Kantor Pusat Perum BULOG berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan Perum BULOG mereka merasa kinerja karyawan menurun disebabkan karena sanksi yang diberikan oleh Perum BULOG kurang tegas seperti hanya memberikan sanksi berupa teguran saja kepada karyawan yang mengakibatkan disiplin kerja menurun seperti datang ke kantor terlambat tidak

tepat waktu yang seharusnya jam kerja di mulai pukul 08.00 pagi namun, beberapa karyawan sering datang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan tabel 1.1 terdapat data beberapa karyawan yang datang terlambat pada tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Divisi *HUMAN CAPITAL*
Kantor Pusat Perum BULOG Tahun 2021

Bulan	Total Karyawan Keterlambat	Jam masuk kerja Perum Bulog	Keterangan Jam datang karyawan Perum Bulog	Presentase
Januari	28	08.00	Terlambat	34%
Februari	25	08.00	Terlambat	30%
Maret	32	08.00	Terlambat	39%

Sumber : Data Perum BULOG (2021)

Pada tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada bulan Maret tahun 2021 meningkatnya karyawan sebanyak 32 dengan presentase sebesar 39% yang kurang disiplin seperti datang kerja terlambat dari total jumlah keseluruhan 83 karyawan. Hal ini mengindikasikan Kantor Pusat Perum BULOG kurang tegas dalam memberikan *punishment* kepada karyawan divisi *Human Capital* yang datang terlambat. sejauh ini penilaian kinerja terhadap karyawan belum memenuhi Standar Operasional Produser (SOP) dan masih jauh dari kata sangat baik. Begitupun dengan pemberian sanksi tidak dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya. Dan pada kenyataannya masih banyak karyawan perusahaan di Perum BULOG yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering

terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan. Karyawan Perum BULOG masih memerlukan perhatian dari pimpinan dengan melakukan punishment yang adil dan sesuai standar kinerja, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari Pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku di perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja.

Adapun hukuman menurut islam, Hukuman berarti perbuatan sadar yang dilakukan oleh sang pemberi hukuman terhadap orang lain yang melakukan kesalahan. Hukuman ini bersifat positif secara lahir dan batin bagi penerima hukuman, dan ini dikarenakan penerima hukuman memiliki kondisi dibawah orang yang memberikan hukuman. Sikap memberi hukuman ini bagian dari tanggungjawab untuk mendidik orang lain yang melakukan kesalahan serta berkewajiban untuk melindunginya. Al-Qur'an menjelaskan berkaitan dengan hukuman yang biasa disebutkan dalam berbagai bentuk uslub, iqab, adzab, rijz Berkenaan dengan hukuman di jumpai dalam ayat Al-Qur'an salah satu nya ialah dalam (Q.S Al-Fath (48) : 16) sebagai Berikut:

قُلْ لِلْمُخَلَّفِينَ مِنَ الْأَعْرَابِ سُدُّعُونَ إِلَى قَوْمِ أُولِي بَأْسٍ شَدِيدٍ تُقَاتِلُونَهُمْ أَوْ يُسْلِمُونَ ۗ
فَإِنْ طَطِيعُوا يُؤْتِكُمُ اللَّهُ أَجْرًا حَسَنًا ۗ وَإِنْ تَوَلَّوْا كَمَا تَوَلَّيْتُمْ مِنْ قَبْلُ يُعَذِّبْكُمْ عَذَابًا أَلِيمًا

Artinya: “Katakanlah kepada orang-orang Badwi yang tertinggal: "Kamu akan diajak untuk (memerangi) kaum yang mempunyai kekuatan yang besar, kamu akan memerangi mereka atau mereka menyerah (masuk Islam). Maka jika kamu patuhi (ajakan itu) niscaya Allah akan memberikan kepadamu pahala yang baik dan jika kamu berpaling sebagaimana kamu telah berpaling sebelumnya, niscaya Dia akan mengazab kamu dengan azab yang pedih” (QS. Al-Fath (48) : 16).

Ayat tersebut selain mengakui keberadaan hukuman dalam rangka perbaikan umat manusia, juga menunjukkan hukuman itu tidak berlaku kepada umat manusia melainkan diberlakukan kepada manusia - manusia yang melakukan pelanggaran saja. Manusia yang bermodel seperti ini biasanya sudah sulit diperbaiki hanya dengan nasehat atau teladan, misalnya harus lebih berat lagi yaitu dengan mendidik menggunakan hukuman.

Menurut Abdulah Nashih Ulwan, *punishment* ialah memberi pelajaran baik bagi pelaku atau orang lain, semua itu adalah sebagai cara yang tegas dan tepat untuk memperbaikinya. Hukuman juga telah disebutkan didalam Al Qur'an dalam Surah (QS. Al Zalzalah (99) : 7-8) berikut:

٧: فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

٨: يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ وَمَنْ

Artinya : “maka barang siapa mengerjakan kebaikan sekecil biji zarah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat zarah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya” (QS. Al Zalzalah (99): 7-8).

Ayat tersebut apabila manusia melakukan kebaikan sekecil biji zarah maupun melakukan kejahatan sekecil biji zarah maka ia akan mendapatkan balasan nantinya. Dan jika seorang karyawan melanggar peraturan yang ada di perusahaan, maka karyawan tersebut harus siap untuk dihukum atau sanksi sesuai dengan kesalahan yang telah diperbuat dalam bekerja.

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karyawan yang bermutu. Islam mendorong

umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus ataupun insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Allah berfirman dalam (QS. Al-Kahfi (18) : 30) yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya : “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalannya dengan yang baik*” (Al-Kahf (18):30).

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Al-Qur'an mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara proporsional berarti bersyukur kepada Allah dan ia akan diberikan kehidupan yang layak. Seperti dalam (QS. An-Nahl (16) : 97) :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “*Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan*” (An-Nahl (16) : 97).

Dalam ajaran Islam perintah disiplin dalam arti taat dalam bekerja adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana diterangkan dalam firman Allah SWT dalam surat (QS. An-Nisa' (4) : 59):

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” (QS. An-Nisa’ (4) : 59)

Seperti halnya dalam Al-Qur’an Allah telah memerintahkan dengan wajib untuk bersikap disiplin dan konsisten terhadap peraturan terutama peraturan Allah SWT, sebagaimana firman Allah SWT, dalam (Qs. Hud (11) : 112) :

فَاسْتَقِمَّ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطَّعُوا ۗ إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : “Maka tetaplh kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan juga orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan”.

Dalam ayat tersebut Allah SWT., memerintahkan bahwa disiplin bukan hanya tepat waktu saja. Melainkan juga patuh pada peraturan yang ada. Melaksanakan perintahnya dan meninggalkan segala larangan-Nya. Disamping itu juga melakukan perbuatan tersebut secara teratur dan terus menerus walaupun hanya sedikit. Karena selain bermanfaat bagi kita sendiri juga perbuatan yang dikerjakan secara istiqomah dicintai oleh Allah walaupun hanya sedikit.

Berdasarkan ayat Al Qur'an yang dijelaskan sebelumnya membuktikan bahwa ajaran Islam menekankan pentingnya melaksanakan sikap dan perbuatan disiplin pribadi. Disiplin pribadi merupakan sikap yang terpuji menyertai kesabaran dan ketekunan. Orang yang tidak mempunyai sikap disiplin pribadi sangat sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Maka setiap pribadi mempunyai kewajiban menegakkan sikap disiplin ditempat kerja dan sebagainya.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik ingin melakukan penelitian untuk mengetahui **“Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediator Serta Tinjauanya Dari Sudut Pandang Islam”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah ditemukan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *punishment*, kinerja karyawan dan disiplin kerja karyawan Kantor Pusat Perum BULOG?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Perum BULOG?
3. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Kantor Pusat Perum BULOG?
4. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Perum BULOG?
5. Apakah disiplin kerja dapat di jadikan model yang memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Perum BULOG?

6. Bagaimana pandangan islam mengenai *punishment*, disiplin Kerja, dan kinerja karyawan Kantor Pusat Perum BULOG?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan memahami *punishment*, kinerja karyawan, dan disiplin kerja karyawan Kantor Pusat Perum BULOG.
2. Untuk menganalisis dan memahami disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Perum BULOG.
3. Untuk mengetahui dan memahai pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan Kantor Pusat Perum BULOG.
4. Untuk menganalisis dan memahami disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Perum BULOG.
5. Untuk mengetahui dan memahami disiplin kerja sebagai model yang memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Perum BULOG.
6. Untuk mengetahui dan memahami *punishment*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam sudut pandang islam.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penulis memperoleh syarat untuk menyelesaikan tugas metode penelitian. Serta untuk mencari tahu bagaimana pengaruh punishment terhadap disiplin kerja karyawan melalui Perum BULOG Kantor Pusat.

2. Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat dijadikan acuan atau tambahan pustaka bagi peneliti lain yang membahas tentang masalah ini.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermantaat untuk perusahaan sebagai salah satu masukan bagi Kantor Pusat Perum BULOG untuk memperbaiki punishment dalam disiplin dan meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.