

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama didalam organisasi disamping faktor yang lain. Sebab manusia adalah salah satu komponen penting didalam organisasi, Manusia dapat mengendalikan faktor lain seperti modal ataupun teknologi dan manusia juga dapat menjadi salah satu sumber untuk bersaing dan sumber keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Berbagai perubahan yang terjadi seiring dengan perkembangan di era saat ini tentunya akan membawa pengaruh terhadap berbagai aspek kehidupan, baik demografi, sosial ekonomi, persaingan pasar, bahkan sumber daya manusia sekalipun. Terjadinya berbagai perubahan tersebut, memaksa perusahaan untuk meningkatkan kemampuan berfikir strategisnya hingga dapat menyelaraskan diri dengan tuntutan perubahan tersebut.

Tidak hanya untuk masa yang akan datang, organisasi juga harus menerapkan strategi dimasa sekarang yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan salah satu aset yang penting dalam pencapaian tujuan intitusi atau organisasi perusahaan. Oleh karena itu, organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi manajemen yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber manusia itu sendiri selain melaksanakan fungsi manajemen organisasi juga harus memperhatikan pentingnya disiplin kerja para anggotanya (Hasibuan, 2016).

Manurut Lestari dan Firdaus, (2016) mengatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang dimiliki organisasi. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dalam suatu organisasi. Menurut (Hasibuan,2017) mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, *reward*, keadilan, pengawasan melekat, *punishment*, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah *reward*, pengertian *Reward* adalah penghargaan yang meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, 2013). Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian *reward* juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Dihan & Hidayat, 2020).

Pemberian *reward* terhadap karyawan diharapkan bisa meningkatkan disiplin kerja dari karyawan tersebut. (Dihan & Hidayat, 2020). menyatakan ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menegakkan disiplin, dimana salah satunya adalah *reward*. Seperti yang telah dibuktikan oleh Asriani *et.al* (2015) dalam penelitian mereka, jika *reward* mempengaruhi naik turunnya disiplin kerja karyawan.

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah *punishment* atau hukuman. Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. Menurut Mangkunegara (2013) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, *punishment* juga berguna untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2004). *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

(Dihan & Hidayat, 2020) kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan seperti hukuman

(*punishment*), karena sebenarnya *punishment* merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Hal serupa juga dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan,2013) yang menemukan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan (Dihan & Hidayat, 2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan di waroeng aneka sambal Yogyakarta. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan (Lestari & Firdausi, 2016) Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN, Kudus menemukan bahwasannya setelah dilakukan penerapan *reward* dan *punishment* kedisiplinan para pegawai KPPN Kudus semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Anwar & Teuku Duniya, 2016) dengan hasil secara parsial *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tnggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya.

Penerapan *reward* dan *punishment* juga diterapkan di organisasi pemerintahan daerah salah satunya di BKDPP Kabupaten Jombang. Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP) merupakan organisasi pemerintah daerah (OPD) yang dibentuk sesuai kebutuhan dari pemerintah pusat. Mengenai aturan dasar hukumnya Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang sebagaimana

telah tertera pada peraturan bupati jombang Nomor 65 Tahun 2020 tentang kedudukan susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang.

Berdasarkan dari beberapa data yang saya peroleh dari Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP), untuk mengetahui fenomena yang terjadi dapat dilihat dari absensi karyawan dan tingkat kedisiplinan selama 3 tahun terakhir yang ditunjukkan melalui table berikut :

**Table 1.1 :**  
**Data Absensi Pegawai Bulan Januari-Mei 2021**

Bulan	Alpha	Sakit	Cuti	Total kasus
Januari	3	36	12	51
Februari	3	24	21	48
Maret	0	2	34	36
April	3	4	6	13
Mei	0	4	6	10

*Sumber: data absensi badan kepegawaian daerah pendidikan dan pelatihan (BKDPP) Jombang*

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa kasus ketidak hadiran pegawai dari bulan januari sampai dengan mei mengalami penurunan yang awalnya bulan Januari 51 kasus turun menjadi 10 kasus dibulan Mei. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa tingkat kehadiran pegawai dikantor BKDPP dalam keadaan baik.

**Table 1.2 :**  
**Data Nilai Kedisiplinan Tahun 2018-2020**

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Nilai Disiplin
2018	46	83.52
2019	44	85,9
2020	48	85,84

*Sumber: data badan kepegawaian daerah pendidikan dan pelatihan (BKDPP) Jombang*

Tabel 1.2 di atas merupakan penilaian kedisiplinan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP) Jombang dari hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawaian penilaian kedisiplinan meliputi ketepatan waktu pegawai, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang. Dari hasil yang ada di tabel 1.2 dapat diartikan tingkat kedisiplinan di BKDPP sudah baik hal ini dikarenakan setiap tahunnya nilai rata-rata kedisiplinan mengalami peningkatan.

Adapun hasil wawancara dengan kepala bagian kinerja terkait dengan *reward* di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP) ada beberapa bentuk *reward* yang diberikan kepada pegawai yang pertama beliau mengatakan pujian adalah bentuk *reward* yang paling sederhana, kemudian ada promosi jabatan sebagai bentuk penghargaan kalau pegawai tersebut sudah bekerja dengan baik dan memenuhi beberapa persyaratan yang sudah ditetapkan di badan kepegawaian daerah pendidikan dan pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang. Selain pujian dan promosi ada juga TPP (tambahan penghasilan pegawai) diberikan dengan tujuan untuk memotivasi pegawai selain itu mendorong agar pegawai lebih disiplin dalam bekerja. Penjelasan diatas merupakan gambaran *reward ekstrinsik* di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang. Sedangkan *reward intrinsik* di kantor badan kepegawaian daerah pendidikan dan pelatihan (BKDPP) setiap satu tahun sekali ada kegiatan pemilihan pegawai berprestasi, pegawai berprestasi dapat diukur dari

penilaian kinerja dan melalui beberapa ujian sehingga dapat dinyatakan pegawai berprestasi. Hal ini termasuk sebuah pencapaian yang merupakan salah satu dari bentuk *reward intrinsik*.

*Punishment* dikantor Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia NO 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Jadi apabila ada pegawai melakukan pelanggaran terkait dengan kedisiplinan akan dikenakan hukuman sesuai dengan dasar hukum di atas dan hukuman tersebut dapat terlaksana dengan proses-proses yang sudah ditetapkan oleh peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Hukuman sendiri dikelompokkan menjadi tiga jenis hukuman yaitu, hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (BKDPP) KABUPATEN JOMBANG”**.

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan, dan Pelatihan (BKDPP) ?
2. Adakah pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai Badan

Kepegawaian Daerah Pendidikan, dan Pelatihan (BKDPP) ?

### **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dan kegunaan penelitian ini menggambarkan sesuatu yang hendak diperoleh dari penelitian ini, sehingga menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan, dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang.
2. Untuk menguji pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan, dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang.

### **1.4. MANFAAT PENELITIAN**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat secara :

#### **a. Manfaat Akademis**

- 1) Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi pengembangan ilmu manajemen dalam bidang sumber daya manusia dimasa yang akan datang.
- 2) Penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dan referensi bagi akademisi atau mahasiswa yang akan melakukan suatu penelitian dengan tema yang sama.

#### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Bagi Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan, dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang



Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis pada Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan, dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pimpinan rumah instansi dalam menerapkan pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2) Bagi STIE PGRI Dewantara Jombang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan masukan untuk keperluan pendidikan terutama bagi Program Studi Pendidikan Ekonomi dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia sebagai acuan untuk kelanjutan peneliti lain dalam mengkaji lebih lanjut tentang pemberian *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pelatihan, dan Pendidikan (BKDPP) Kabupaten Jombang.

### **1.5.BATASAN MASALAH**

Batasan masalah penelitian ini berfokus pada *reward*, *punishment* dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini jumlah responden yang diteliti yaitu berjumlah 47 responden, dan bertempat pada Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang.