

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Maka faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan sangat perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya, salah satu aspek yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja, akan timbul kesadaran setiap pegawai untuk mentaati peraturan yang sudah berlaku pada setiap organisasi. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika norma dan kaidah yang berlaku.

Hasibuan (2016), mengatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Secara langsung pegawai akan mematuhi serta mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan

seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi peraturan yang berlaku pada organisasi secara tanggung jawab.

Sebagai Aparatur Negara, disiplin pegawai negeri sipil (PNS) berada pada posisi yang sentral untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintah secara optimal. Oleh karena itu, sikap disiplin kerja pegawai perlu diarahkan dan diberdayakan dengan baik sehingga penyelenggaraan pemerintah berjalan dengan baik, efektif dan efisien. Hal ini dimaksud agar pegawai mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang sudah berlaku. Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri. Pemerintah mengeluarkan peraturan pelaksanaan tentang disiplin pegawai negeri sipil yang diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Mengenai disiplin pegawai negeri sipil diatur dalam peraturan pemerintah No 30 tahun 1980 pasal 1 bahwa :”Peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai negeri sipil”. Peraturan disiplin pegawai negeri sipil ini diperlukan untuk membina pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat agar tetap sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan. Selanjutnya, bagi setiap pegawai negeri sipil yang tidak melaksanakan kewajiban atau melanggar sebagaimana mestinya akan di kenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Penelitian Rumiris Siahaan (2013), menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja, *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian Eni Nurmiyati (2011), menyatakan bahwa *reward* tidak ada hubungan positif terhadap disiplin kerja, *punishment* ada pengaruh terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil

penelitian tersebut masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian ini menguji apakah terdapat pengaruh *intrinsik reward*, *ekstrinsik reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Ponorogo. Alasan pemilihan di Dinas Pekerjaan Umum untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh variabel manakah yang berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Dengan adanya sistem pemberian *reward* karyawan akan lebih termotivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan sehingga dapat menghasilkan kerja yang maksimal. Menurut Nugroho (2006), *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan yang bersifat *intrinsik* dan *ekstrinsik*, dalam artian bahwa karyawan melakukan sesuatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran pegawai itu sendiri.

Punishment terhadap disiplin kerja karyawan merupakan sebagai dorongan karyawan untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2000) Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang telah melanggar, maka perlu diadakan *punishment* untuk menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif. Menurut Siahaan (2013), pada beberapa kondisi tertentu penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai.

Maka dari itu, berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengambil judul **“Analisis Pengaruh *Intrinsik Reward*, *Ekstrinsik Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum ”.**

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah *intrinsik reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum?
2. Apakah *ekstrinsik reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum?
3. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum?
4. Apakah *intrinsik reward*, *ekstrinsik reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *intrinsik reward* terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum
2. Untuk mengetahui pengaruh *ekstrinsik reward* terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum
4. Untuk mengetahui pengaruh *intrinsik reward*, *ekstrinsik reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum

1.3.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang bermanfaat antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan-masukan atau informasi, khususnya bagi dinas pekerjaan umum bahwa *intrinsik reward*, *ekstrinsik reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan referensi dalam pengembangan penulisan dan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pembelajaran, menambah pengetahuan atau wawasan, dan dapat mengaplikasikan teori yang didapatkan selama di bangku kuliah, terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian ini di Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Ponorogo.