

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan di era globalisasi yang semakin meningkat seperti sekarang, maka pemanfaatan teknologi dan informasi semakin berkembang pesat terutama untuk aktivitas manusia dalam suatu organisasi. Menurut (Kristiyana & Widyaningrum, 2019) organisasi merupakan suatu kelompok masyarakat/individu yang saling berkoordinasi/bekerjasama dalam jangka waktu yang lama untuk mencapai tujuan. Organisasi menjadi tempat untuk saling bekerjasama melakukan pekerjaan, sehingga sumber daya manusia menjadi faktor penting untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Manusia adalah aset yang penting, karena manusia dapat mengendalikan baik itu modal ataupun teknologi. Selain itu, manusia juga merupakan suatu perantara untuk kompetisi yang unggul dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yang hendak dicapai tidak terlepas dari campur tangan dari manusia itu sendiri, maka dari itu sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas inilah nantinya yang mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi suatu perusahaan. Menurut (Sentosa dan Tholiatul, 2019) Salah satu nilai kepribadian yang menunjang terbentuknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yaitu disiplin dan kedisiplinan.

Menurut (Siahaan, 2013) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku disekitarnya secara bertanggung jawab. Kedisiplinan merupakan suatu hal mutlak yang harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan benar, mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Hasibuan, 2014) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Hasibun, 2016) beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

Seperti penjelasan diatas bahwasannya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut (Rivai, 2012) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan positif dalam diri orang-orang yang dipimpin guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan peranan penting dalam menjalankan disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin harus bertindak tegas dalam menegakkan aturan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian (Liyas, 2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Selain faktor kepemimpinan, faktor *reward* juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut (Santoso, 2011) *reward* adalah suatu penghargaan yang diberikan seorang pimpinan kepada karyawan sebagai hadiah, karena karyawan telah berperilaku baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan pemimpin dengan baik. *Reward* dapat berupa sesuatu yang berwujud dan tidak berwujud yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas kontribusi karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pemberian *reward* kepada karyawan akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja. Dengan karyawan yang semakin disiplin maka laba perusahaan juga akan meningkat. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi akan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain *reward* perusahaan juga harus memberikan sanksi atau *punishment* kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja. Anwar dan Duniya (2016), menjelaskan jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun jika *punishment* diberikan secara tepat dan bijak maka dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja

Selain faktor kepemimpinan dan *reward*, meningkatnya disiplin kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor *punishment*. Menurut Deddy & Freddy dalam (Wahyuningrum, 2020) *punishment*/sanksi merupakan bagian dari stimulus untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang

melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut (Tangkuman dkk, 2015) dengan diterapkannya sistem *punishment* dengan baik, maka karyawan akan lebih disiplin dalam mematuhi ketentuan dari perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Siahaan, 2013) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur atau dikenal dengan nama Bank Jatim adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Provinsi Jawa Timur yang berpusat di Surabaya. Tepatnya di Jl Basuki Rahmat No 98-104. Perkembangan Bank Jatim sudah sangat pesat dan keberadaan Bank Jatim sudah tidak asing lagi di kalangan masyarakat Jawa Timur. Bank Jatim memiliki kantor cabang di setiap daerah, salah satunya kantor cabang Magetan yang beralamat di Jl. Pahlawan No. 02 Magetan.

Perkembangan Bank Jatim yang pesat tentunya tidak terlepas dari peran seorang karyawan. Berdasarkan survei langsung yang dilakukan pada karyawan PT. Bank Jatim didapatkan bahwa para karyawan merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan Bank Jatim Cabang Magetan mempunyai komitmen dan saling bekerjasama mencapai tujuan perusahaan. Para karyawan bank jatim mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya pada perusahaan, dan hal tersebut juga tidak terlepas dari peran kepemimpinan. Pimpinan Bank Jatim Cabang Magetan sangat berperan dalam hal memotivasi karyawannya. Pemimpin mampu mempertimbangkan secara cerdas dan adil penerapan reward dan punishment bagi para karyawan. Karyawan yang

berprestasi pada perusahaan akan diberikan penghargaan (reward), sebaliknya karyawan yang malas atau melanggar peraturan akan diberikan sanksi atau hukuman yang setimpal agar tidak mengulangi kesalahannya.

Setiap tahun, karyawan Bank Jatim menerima jasa produksi berupa bonus insentif atas hasil kerjanya. Karyawan yang telah berkontribusi dalam waktu yang lama di perusahaan juga akan di berikan penghargaan berupa bonus insentif. Karyawan Bank Jatim yang berprestasi juga diberikan penghargaan berupa promosi jabatan. Selain faktor kepemimpinan dan reward, faktor pemberian hukuman/sanksi bagi karyawan Bank Jatim yang melanggar atau melakukan kesalahan juga sangat efektif untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sistem punishment/hukuman dalam Bank Jatim ada 3 jenis. Hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. Karyawan yang melakukan kesalahan ringan akan mendapat surat peringatan pertama. Karyawan yang melakukan kesalahan sedang akan diberi hukuman tidak menerima bonus insentif dan penundaan kenaikan jabatan. Karyawan yang melakukan hukuman berat akan mendapat hukuman berupa penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentin kerja dan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang melakukan tindakan. Dengan adanya sistem kepemimpinan, pemberian penghargaan (reward) dan punishment tersebut sehingga bisa meningkatkan disiplin kerja para karyawan bank jatim cabang Magetan.

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala pimpinan Bank Jatim cabang Magetan pada tanggal 17 Agustus 2021

yang bertepatan dengan hari ulang tahun Bank Jatim yang ke 60 tahun, diketahui bahwa karyawan Bank Jatim cabang Magetan mengalami peningkatan disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan data yang diperoleh melalui sistem KPI yang meningkat pada tahun 2018-2020.

Tabel 1

Key Performance Indikator Karyawan PT Bank Jatim Cabang

Magetan

Tahun 2018-2020

No	Key Performance Indikator	Bobot	Perolehan Target		
			2018	2019	2020
1	Penyelesaian temuan internal dan eksternal (6 bulan sekali)	2	1	1	2
2	Menyusun laporan kunjungan ke debitur minimal 20 kali dalam sebulan	240	207	226	240
3	Memperoleh realisasi (netto) penyaluran kredit korporasi sesuai cascading PC sebesar RP. 600000000 setiap bulan	Rp. 7.200.000.000	Rp. 6.600.000.000	Rp. 7.140.000.000	Rp. 7.440.000.000
4	Mengikuti coaching, mentoring, conseling, sharing moment, dan sosialisasi untuk mereview pencapaian dan atitude minimal 2 kali dalam sebulan	24	19	23	30

Sumber : Data Sekunder, diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1 jumlah perolehan target karyawan Bank Jatim Cabang Magetan dari tahun 2018 sampai tahun 2020 mengalami peningkatan, sehingga bisa dikatakan tingkat kedisiplinan karyawan Bank Jatim Cabang Magetan mengalami peningkatan.

Meningkatnya disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun berdasarkan permasalahan pada penelitian ini peneliti mengambil garis besar yang pengaruhnya merupakan faktor dominan terhadap disiplin kerja yaitu Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment*.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Peningkatan Disiplin Kerja**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas, maka dapat disimpulkan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh dari variabel Kepemimpinan (X1) terhadap peningkatan Disiplin Kerja (Y) karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Magetan?
2. Apakah terdapat pengaruh dari variabel *Reward* (X2) terhadap peningkatan Disiplin Kerja (Y) karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Magetan?
3. Apakah terdapat pengaruh dari variabel *Punishment* (X3) terhadap peningkatan Disiplin Kerja (Y) karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Magetan?

4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Kepemimpinan (X1), *Reward* (X2) dan *Punishment* (X3) terhadap peningkatan Disiplin Kerja (Y) karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Magetan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel Kepemimpinan (X1) terhadap peningkatan Disiplin Kerja (Y) karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Magetan?
- 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel *Reward* (X2) terhadap peningkatan Disiplin Kerja (Y) karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Magetan?
- 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel *Punishment* (X3) terhadap peningkatan Disiplin Kerja (Y) karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Magetan?
- 4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel Kepemimpinan (X1), *Reward* (X2) dan *Punishment* (X3) terhadap peningkatan Disiplin Kerja (Y) karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Magetan?

D. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta implementasi antara teori dengan bukti yang di lapangan, diharapkan bagi mahasiswa juga dapat mengetahui tentang

fenomena-fenomena khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan yang di lakukan penelitian.

2) Bagi Pembaca

Dengan penelitian ini, peneliti berharap dapat menambah ilmu dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan, reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin kerja.

3) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Magetan.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi serta literatur untuk mengembangkan penelitian selanjutnya tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan, reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin kerja.