

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan suatu objek yang penting di dalam suatu Organisasi. Sumber daya manusia juga berperan dalam setiap kegiatan organisasi karena sumber daya manusia yang merencanakan sampai dengan mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang cakap maka aktivitas di dalam suatu instansi tidak akan berjalan dengan baik, walaupun sudah didukung dengan fasilitas yang layak. Sumber daya manusia semakin didesak dengan adanya perubahan globalisasi yang berubah-ubah, sehingga instansi pun dituntut untuk mencapai, memajukan dan menjaga sumber manusia yang ada di dalamnya (Adolfina & Uhing, 2017).

Sumber daya manusia yang bermutu didapat dari pribadi individu yang cakap dan pihak organisasi yang membantu untuk mewujudkan sumber daya manusia seperti yang organisasi inginkan. Untuk mengetahui sampai mana sumber daya manusia dapat berperan dalam suatu organisasi, maka dapat dinilai melalui pencapaian kinerja seorang pegawai dalam instansi. Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Pegawai mempunyai peluang yang cukup besar dalam melaksanakan kegiatan yang ada dalam suatu instansi.

Instansi bisa memanfaatkan segala peluang sumber daya manusia yang ada di dalam instansi tersebut dengan seharusnya agar dapat memberikan hasil yang terbaik. Pernyataan tersebut didukung dalam penelitian Rofiliana & Rofiuddin (2021) bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai bukan hanya menjadi perhatian manajerial saja, tetapi pegawai juga berperan penting dalam mencapai kinerja yang baik. Sehingga kinerja pegawai dalam organisasi tersebut akan terus ditingkatkan dan diperhatikan supaya menjadi lebih baik lagi, agar bisa membantu instansi dalam mencapai tujuan. Baik buruknya kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pemberian *reward* (pujian, penghargaan, dan bonus), *punishment*, dan disiplin kerja.

Pegawai yang bekerja dalam suatu instansi pastinya tidak hanya berupa gaji pokok, namun timbal balik yang dapat mencukupi semua kebutuhannya dengan berbagai wujud dan macamnya. Manajerial diharapkan bisa mengimplementasikan upah yang efektif. Instansi harus bisa mendorong motivasi kerja pegawai supaya kinerja pegawai tersebut meningkat, salah satunya yaitu dengan memberikan *reward*. Dengan demikian, *reward* yang telah direncanakan harus mempunyai *value* di mata pegawai. Menurut Hutomo et al., (2020) *reward* merupakan segala sesuatu penghargaan yang didapatkan oleh pegawai dari pihak instansi, baik itu dalam bentuk materi maupun non materi sebagai bentuk timbal balik atas pekerjaan yang sudah diselesaikan oleh pegawai. Pengaruh *reward* terhadap kinerja juga sudah dibuktikan dalam penelitian terdahulu. Dalam penelitian Samijatun & Siswani (2021) adanya pengaruh antara *reward* terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga dibuktikan dalam penelitian arsyad (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap Kinerja Pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah *punishment*. Menurut Samijatun & Siswani (2021) *punishment* merupakan suatu wujud pendukung negatif yang bisa dijadikan sebagai hal yang memacu pegawai apabila diberikan secara benar dan bijak berdasarkan dengan aturan pemberian hukuman yang sudah ditetapkan. Instansi telah memberikan beban kerja pada awal pegawai bekerja di dalam suatu instansi, instansi tersebut menegaskan peraturan sesuai dengan aturan yang ada di dalamnya, khususnya pada saat pegawai tanda tangan perjanjian atas kesanggupannya untuk rela bekerja sesuai aturan dalam surat keputusan yang sudah ditandatangani. Dalam suatu organisasi memberikan *punishment* adalah suatu hal yang biasa, karena *punishment* dapat mendorong motivasi kerja pegawai supaya berperilaku sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah diberikan oleh instansi. Pada keadaan tertentu, pelaksanaan *punishment* lebih efisien untuk mengubah akhlak pegawai yang menyimpan karena penerapan *punishment* ini dilakukan semata untuk memberikan kesadaran kepada seseorang yang melanggarnya. Jika *punishment* yang diberikan tinggi, maka kinerja pegawai bisa menurun karena dirasa tertekan. Menurut Adolfina & Uhing (2017) *punishment* adalah cara dalam mengurangi kesalahan yang segera terjadi, memberikan hukuman yang lebih ketika melakukan kesalahan yang sama, hukuman yang diberikan harus beserta kejelasan,

hukuman diberikan ketika sudah ada fakta yang menyimpang. Hal tersebut dibuktikan dalam penelitian Samijatun & Siswani (2021) bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Dibuktikan dalam penelitian Dymastara (2020) *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu tindakan menghormati, menjunjung, mengikuti, dan taat terhadap aturan yang berlaku, baik secara tertera maupun tidak dan mampu melaksanakannya dan tidak menolak untuk mendapatkan sanksi (Putra, 2013). Sibarani (2020) berpendapat bahwa kedisiplinan perlu diimplementasikan dalam suatu instansi. Karena tanpa adanya disiplin yang baik, maka sulit untuk mencapai tujuan suatu instansi. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan suatu instansi. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Nampo et al., (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga sejalan dengan Syafrina (2017) bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai.

Tetapi, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Adolfina & Uhing, 2017) menyatakan bahwa secara bersamaan *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian arsyad (2018) *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai akan merasa bangga dengan penghargaan yang diberi oleh instansi. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi salah satu tujuan dilakukannya penelitian lebih lanjut.

Berkaitan dengan pertumbuhan ekonomi, prasarana transportasi dapat mempertemukan berbagai macam kegiatan ekonomi., dengan tujuan untuk mempertemukan infrastruktur antar wilayah dan mempermudah pergerakan penduduk serta mempercepat lalu lintas barang antar daerah maupun ke luar negeri. Dengan memperdulikan fungsi serta keuntungan prasarana transportasi tersebut, pembangunan prasarana transportasi perlu dipantau untuk memajukan layanan jasa transportasi yang bermutu, efisien, sejahtera, makmur dengan harga yang ekonomis. Dengan demikian untuk terwujudnya pembangunan sektor perhubungan maka manajerial harus mempertahankan kinerja pegawainya dalam instansi dinas

perhubungan. Dinas perhubungan merupakan salah satu pembuat otonomi daerah dan pembantuan di bidang perhubungan dalam suatu pemerintahan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Sebagai instansi pemerintah yang bertugas untuk melayani masyarakat, maka dari itu instansi harus betul-betul memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi bahwa pemberian *reward* dan *punishment* sudah dilakukan, seperti *reward* dalam bentuk gaji, tunjangan dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang sudah bekerja dalam kurun waktu 10-20 tahun. Bentuk gaji yang diberikan kepada pegawai PNS diberikan berdasarkan kriteria golongan, masa kerja, pendidikan dan jabatan. Sedangkan gaji yang diterima oleh pegawai Non PNS hanya berupa gaji pokok yang diberikan sesuai dengan divisi atau bagian.

Berikut ini tabel gaji pegawai PNS Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi berdasarkan golongan :

Tabel 1. 1 Gaji Pegawai PNS Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi

Golongan	Gaji
Golongan I	-
Golongan II	Rp. 2.766.103
Golongan III	Rp. 3.575317
Golongan IV	Rp. 4.389.350

Sumber: Bendahara Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi

Tabel 1. 2 Gaji Pegawai Non PNS Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi

Divisi	Gaji
Tenaga pembantu pengatur lalu lintas	Rp. 2.860.000
Tenaga pembantu penguji	Rp. 2.200.000
Tenaga petugas pembantu operator TMC	Rp. 2.600.000
Tenaga petugas pembantu penjaga perlintasan KA	Rp. 3.000.000
Tenaga pembantu pengujian kendaraan bermotor	Rp. 3.300.000

Tenaga petugas juru pungut retribusi parkir	Rp. 2.200.000
Tenaga petugas juru pungut retribusi terminal	Rp. 2.200.000
Tenaga petugas keamanan	Rp. 1.820.000
Tenaga petugas kebersihan	Rp. 1.820.000

Sumber: Bendahara Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi

Sistem *punishment* yang diberikan yaitu melalui surat peringatan dan potongan gaji apabila pegawai tersebut tidak masuk kerja tanpa keterangan dan mengalami keterlambatan. Tetapi sistem *punishment* tidak begitu diperhatikan oleh atasan, sehingga ada beberapa pegawai yang lalai dan menimbulkan sikap semena-mena terhadap tugas yang diberikan. Permasalahan lain mempengaruhi menurunnya kinerja yang ada dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi ialah disiplin kerja.

Berikut ini tabel absensi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi selama periode 2021 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi

Bulan	Keterangan Absensi			Jumlah Pegawai
	Alpa	Izin	Sakit	
Januari	0	1	3	281
Februari	8	5	6	281
Maret	3	1	0	281
April	4	0	0	281
Mei	2	1	0	282
Juni	16	5	68	282
Juli	10	6	36	283

Agustus	5	0	2	283
September	4	2	44	282
Oktober	2	4	0	281
November	8	7	44	281

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi 2021

Tingkat ketidakhadiran pegawai dalam tahun 2021 pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi paling banyak terjadi pada bulan Juni 2021 sebanyak 89 pegawai dari 282 pegawai dengan keterangan (alpa, izin dan sakit) dan paling rendah pada bulan Mei 2021 sebanyak 3 pegawai dengan keterangan (alpa dan izin) dari 281 pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut menunjukkan ketidakhadiran pegawai sehingga dapat mengganggu pekerjaan yang bisa menyebabkan menurunnya kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Hal lainnya yaitu masih ada yang terlambat pada saat memasuki jam kerja dan juga berbincang dengan rekan kerja pada saat jam kantor. Padahal instansi sudah berusaha menerapkan kesejahteraan bagi pegawainya. Maka pelaksanaan disiplin kerja harus betul-betul diperhatikan. Jika kedisiplinan dalam diri pegawai kurang, maka pekerjaan yang mereka lakukan akan kurang optimal, sehingga membuat buruknya kinerja instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan fenomena yang sudah diuraikan peneliti memutuskan untuk melaksanakan di Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi dan berdasarkan kontradiksi terhadap *literature review* maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh *Reward, Punishment* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi?
4. Apakah *reward*, *punishment* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian antara lain :

1. Bagi peneliti
Sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Penelitian ini diharapkan bisa menambah dan memperbanyak wawasan peneliti. Utamanya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebuah hasil karya yang mampu dipercaya dan bisa dijadikan referensi atau penambahan pustaka bagi peneliti lain yang mengangkat permasalahan ini.

3. Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan yang baik untuk pihak manajerial dalam mewujudkan kinerja instansi yang lebih baik lagi. Dan juga bisa mengulas berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan instansi.

1.5 Batasan Masalah

Pembahasan masalah yang digunakan guna meminimalisir adanya kekeliruan ataupun perluasan mengenai pokok masalah supaya penelitian ini sesuai dengan tujuan dan mempermudah dalam membahas maka tujuan penelitian akan terwujud. Beberapa Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

Peneliti hanya membahas mengenai *reward*, *punishment*, disiplin kerja serta kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya penulisan sistematika bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan yang berupa isi bab yang terdapat dalam skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu sistem pemberian *reward*, *punishment*, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjelaskan secara ringkas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai bagaimana peneliti melakukan desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisa data, teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab terakhir peneliti akan menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak.



