

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reward adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007). Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar (Mangkunegara 2013). Kinerja diartikan sebagai proses dimana suatu organisasi menilai serta mengevaluasi prestasi dari kinerja pegawai atau karyawan (Handoko 2000: 50). Disiplin Kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan atau organisasi (Setyaningdyah 2013: 145).

Dalam Penelitian Kevin dkk (2015), Reward berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Agung (2015), menyatakan bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu Prastika (2015), menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Rendra dkk (2016), menyatakan bahwa Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan dikategorikan baik. Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Syanti dkk (2018), menyatakan bahwa Semakin baik penerapan punishment dan reward, maka semakin baik pula Disiplin kerja karyawan pada perusahaan.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran reward dan punishment sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu maka perusahaan harus memperhatikan reward dan punishment yang akan diberikan terhadap karyawan demi keberlangsungan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang paling penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai peranan dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga merupakan tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan. Karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya dan tidak menunda pekerjaan menunjukkan bahwa kinerja tergolong baik dan juga sebaliknya apabila karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan menunda pekerjaannya menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tidak baik. Fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menyempatkan untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya ketika waktu senggang adalah tanda bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dan juga sebaliknya.

Kabupaten Bangkalan Merupakan pintu Gerbang Madura dari Jawa, dimana terdapat layanan kapal feri yang menghubungkan Madura dengan

surabaya(pelabuhan ujung).saat ini telah beroperasi jembatan suramadu(surabaya-madura) yang merupakan jembatan terpanjang diindonesia.Kabupaten Bangkalan ini terdiri atas 18 kecamatan yang dibagi lagi atas sejumlah 273 desa dan 8 kelurahan.pusat pemerintahannya berada dikecamatan Bangkalan.sejak diresmikannya jembatan suramadu,kabupaten Bangkalan menjadi gerbang utama pulau madura serta menjadi salah satu destinasi wisata pilihan di Jawa timur,baik dari keindahan alam,budaya serta wisata kuliner.oleh karena itu penulis tertarik mengambil objek di Bangkalan.

Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan menarik untuk diteliti karena karyawannya mayoritas wanita,sehingga lebih mudah dalam melakukan penelitian.dalam penelitian ini reward,punishment,disiplin kerja dan kinerja karyawan dipilih untuk diteliti karena variabel tersebut memiliki keterkaitan yaitu dimana reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sesuai dengan apa yang ada pada kantor dinas perhubungan pemberian reward dan punishment diberikan sesuai dengan disiplin kerja para karyawan,jika karyawan disiplin kerjanya maka akan diberikan reward sedangkan jika karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka akan mendapatkan punishment sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan atau biasa disingkat Dishub daerah kabupaten Bangkalan,provinsi Jawa Timur.Dishub kabupaten Bangkalan memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah kabupaten Bangkalan,Jawa timur.Adapun fungsi dari Dinas perhubungan atau biasa disingkat Dishub adalah merumuskan kebijakan

bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya,kebijakan teknis bidang perhubungan,penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan dan laporan terkait bidang perhubungan.Karena Fungsinya yang strategis bidang perhubungan,Dishub juga menyiapkan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan bidang transportasi seperti sekolah tinggi transportasi darat(STTD) dan lainnya.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Tahun 2017-2019

Kantor Dishub Bangkalan	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
PHL	201	198	198
PNS	116	116	112
Jumlah Karyawan	317	314	310

Sumber: kasubbag kepegawaian dan umum

Kantor Dinas Perhubungan kabupaten Bangkalan memiliki 5 bidang yaitu:

1. Bidang KUPT
2. Sekretariat
3. Prasarana
4. pengembangan & keselamatan dan
5. lalu lintas & angkutan

pada tahun 2017 jumlah karyawan 317 dimana,PHL(pekerja harian lepas) 201 dan PNS(pegawai Negri Sipil) 116.sedangkan pada tahun 2018 jumlah karyawan 314 dimana,PHL 198 dan PNS 116.dan pada tahun 2019 jumlah karyawan 310 dimana,PHL 198 dan PNS 112.

Menurut Hasil wawancara dengan Ibu Noeroel Aini, SE Kasubbag Kepegawaian dan Umum yang Dilakukan Pada tanggal 12 November 2019 menyatakan bahwa Reward pada Kantor Dinas perhubungan kabupaten Bangkalan ini berupa Tunjangan, sistem Reward yang diterapkan dalam Kantor ini mempertimbangkan kinerja karyawannya yang harus sesuai dengan standar dari Kantor sehingga reward bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan Punishment yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan berupa sanksi teguran kepada karyawan yang terlambat dan bagi karyawan yang sering terlambat maka bisa ditindak lanjuti oleh pihak inspektorat yang akan memberikan sanksi kepada karyawan tersebut berupa surat peringatan atau bahkan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dimana presensi yang dilakukan oleh karyawan menggunakan finger print yang sudah disediakan oleh kantor. Pada kantor Dinas perhubungan masih ada karyawan yang kurang Disiplin seperti dalam hal terlambat masuk kerja, dimana setiap karyawan masuk jam 07.00 dan pulang jam 15.30 dan ada yang datang ke kantor hanya sekedar melakukan finger print kemudian berangkat lagi untuk mengantarkan anaknya ke sekolah kemudian kembali lagi ke kantor. Hal ini bisa membuat pekerjaan menjadi tidak tepat pada waktunya dan dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan sehingga peran reward dan punishment sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Demikian dengan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan. Menyadari hal itu, peningkatan disiplin kerja pegawai merupakan hal yang perlu di prioritaskan guna untuk memperlancar kegiatan-kegiatan yang ada di Kantor Dinas Perhubungan

Kabupaten Bangkalan dan guna mencapai tujuan yang diinginkan sehingga kinerja Karyawan semakin baik. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan memiliki standar perilaku yang wajib dilaksanakan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan pegawainya untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas. Tetapi pada kenyataannya, sebagai manusia biasa pegawai mempunyai kelemahan yaitu kedisiplinan.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin kerja dan kinerja yang saat ini perlu mendapat perhatian di kantor tersebut adalah mengenai disiplin waktu kerja karyawan. Untuk pekerjaan yang mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja masih saja ada yang dikerjakan sekehendak hati tanpa memperhatikan teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja.

Dalam perjalanan kerja, kinerja dari para karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam perkembangan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan tersebut. Reward, punishment dan disiplin kerja juga menjadi beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan agar kinerja karyawan dapat terjaga atau bahkan meningkat. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Peran Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan yang dikemukakan adalah:

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan?
4. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan?
5. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah yang dikemukakan maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan?
2. Untuk mengetahui Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan?
3. Untuk Mengetahui Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan?
4. Untuk Mengetahui Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan?

5. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan?

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti

Memperoleh wawasan berfikir khususnya tentang teori Reward Dan Punishment terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memperhatikan faktor-faktor Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan.dapat dijadikan informasi dan bahan evaluasi dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Untuk menambah referensi bagi universitas sebagai masukan dalam menangani dan memperbaiki Reward Dan Punishment dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

selanjutnya Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji permasalahan Reward Dan Punishment terhadap kinerja karyawan.