

Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara

Yusrawati dan Zakaria Yahya

Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

hamzahyusra4@gmail.com

zakariayahyamsm@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara, untuk diberikan pemikiran dan informasi yang bermanfaat pada manajemen perusahaan khususnya manajer perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui penerapan reward dan punishment. reward merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kedisiplinan. Reward merupakan hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Adapun punishment digunakan perusahaan dalam mengendalikan karyawannya agar perilaku karyawan dapat dikendalikan dan tidak terjadi kesalahan yang terlalu fatal. Kesadaran dari karyawan dalam menaati peraturan bisa lebih terawasi dengan adanya sistem punishment atau hukuman. Penelitian dilakukan dengan cara studi lapangan berupa investigasi karyawan serta analisis proses reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan terkait.

Kata Kunci: Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Fenomena yang sering terjadi di PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Pantan Labu oleh berbagai perilaku karyawan pada perusahaan tersebut. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk menaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Pantan Labu yaitu karyawan yang mangkir, dan seringnya terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan karyawan yang mana hal tersebut disebabkan masih kecilnya motivasi karyawan untuk mencapai kerja yang baik. Fenomena yang terjadi di PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Pantan Labu adalah masih tingginya tingkat ketidakdisiplinan kerja sedangkan pimpinan telah berkali-kali menghimbau para karyawan untuk selalu disiplin serta bekerja keras yang nantinya akan diberikan bonus berupa satu bulan gaji bagi karyawan dengan tingkat disiplin baik dan kinerja baik. Permasalahan-permasalahan tersebut menjadi alasan peneliti untuk melihat lebih lanjut dari sisi pemberian *reward* dan *punishment* mempengaruhi disiplin kerja.

Dari masalah yang diuraikan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara”.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Pantan Labu, Kota Pantan Labu, Tanah Jambo Aye, Kabupaten Aceh Utara. Sedangkan objek penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Pantan Labu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia cabang Pantan Labu yang berjumlah 40 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi yaitu sebanyak 40 orang karyawan. Sesuai dengan yang diterangkan oleh Arikunto (2008) bahwa apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kuesioner, wawancara, studi dokumentasi. Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelasi antara *reward and punishment* terhadap disiplin kerja, digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS, sebagaimana yang terlihat pada tabel 4.8. Nilai persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh antara variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y). Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 23.494 + 0.216X_1 + 0.398X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat diketahui bahwa ketika *reward* naik sebesar 1 satuan, maka skor disiplin kerja akan meningkat sebesar 0.216. Begitu pula ketika *punishment* naik sebesar 1 satuan maka skor disiplin kerja meningkat sebesar 0.398. Berdasarkan tabel 4.8, disajikan kembali nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas, beserta interpretasinya dapat dilihat pada pada Tabel 4.9 Pengujian secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Selanjutnya akan dicari nilai F_{tabel} yang nantinya akan dibandingkan dengan nilai F_{hitung} yang telah didapatkan dari pengolahan data SPSS. Untuk mencari nilai F_{tabel} diperlukan sebuah nilai *degree of freedom* (df) atau disebut derajat bebas.

1. *Degree of reedom* sebagai pembilang atau $df(n1)$. $df(n1) = k - 1$, dimana k merupakan jumlah variabel yang di teliti dan n merupakan jumlah responden. Sehingga didapatkan $df(n1) = 3 - 1 = 2$.
2. *Degree of reedom* sebagai penyebut atau $df(n2)$. $df(n2) = n - k$, dimana k merupakan jumlah variabel yang di teliti dan n merupakan jumlah responden. Sehingga didapatkan $df(n2) = 40 - 3 = 37$.

Dengan demikian, diketahui bahwa nilai F_{tabel} sebesar 3.25 dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Selanjutnya berdasarkan Tabel 4.10 diketahui nilai F_{hitung} adalah 9.138 dengan taraf signifikan 0.001, sehingga di dapatkan nilai $F_{hitung} (9.138) \geq F_{Tabel} (3.25)$, dan tingkat signifikan ($0.001 < 0.05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga sebagaimana hipotesis yang telah penulis tentukan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh variabel bebas yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Untuk mengetahui atau menguji salah satu variabel bebas yang terdiri dari *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Disiplin kerja (Y), maka digunakan uji t. Berdasarkan uji t sesuai dengan hasil pengolahan dengan SPSS, maka dapat dilihat pada Tabel 4.8 yang telah penulis uraikan sebelumnya. Untuk menguji apakah

hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak sebagaimana hipotesis yang telah ditentukan yaitu jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kemudian jika tingkat signifikansi di bawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya ditentukan nilai t_{tabel} dengan data bebas atau $df = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel yang digunakan dengan tingkat nyata (α) yang digunakan sebesar 5% pada pengujian 2 arah. Sehingga didapatkan $df = 40 - 2 - 1 = 37$ dengan $\alpha = 0.05/2 = 0.025$.

Koefisien nilai t_{hitung} pada variabel *Reward* (X1) adalah 1.750 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2.026 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.750 < 2.026$). Dengan demikian, hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *Reward* (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y). Berdasarkan Tabel 4.8, koefisien nilai t_{hitung} pada variabel *Punishment* (X2) adalah 2.800 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2.026 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.800 > 2.026$) dengan nilai signifikansi ($0.008 < \alpha$ (0.025)). Dengan demikian, hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *Punishment* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

Dari hasil penelitian diatas, didapatkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.750 < 2.026$) dengan nilai signifikansi ($0.088 > \alpha$ (0.025)), sedangkan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.800 > 2.026$) dengan nilai signifikansi ($0.008 < \alpha$ (0.025)).

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Telekomunikasi Pantan Labu. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji-F yang mana nilai F_{hitung} (9.138) $\geq F_{Tabel}$ (3.25), dan tingkat signifikan ($0.001 < 0.05$). Berdasarkan hasil uji-t sebagai pengujian secara parsial, dapat disimpulkan *reward* (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja(Y) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.750 < 2.026$) dengan nilai signifikansi ($0.088 > \alpha$ (0.025)). *Punishment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.800 > 2.026$) dengan nilai signifikansi ($0.008 < \alpha$ (0.025)). *Punishment* berpengaruh paling dominan terhadap disiplin keryawan PT. Telekomunikasi Pantan Labu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma, 2001. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asmiarsih, Tety. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja, Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes*. Fakultas Ilmu Sosial Universitas, Semarang.
- Eni Nurmiyati, 2008. *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*. Fakultas Syariah dan Hukum. Jakarta.
- Danim, Sudarman, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Penerbit Rineka Cipta, Bandung.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily. 2005. *Kamus Inggris Indonesia: An English Indonesian Dictionary*. PT Gramedia, Jakarta
- Fathoni Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Bandung.
- Handoko, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

- Handoyo. T. Hani, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi 2. BPPE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Alexmedia Koputindi, Jakarta.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson, 2007. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania, Erlangga, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Darwis 2006. *Definisi Disiplin Kerja*, Sinuraya, BPFE, Yogyakarta.
- Manullang, 2008. *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martin Leman, 2000. *Disiplin Anak*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito Alex, S, 2001. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ngalim Purwanto, 2006 *Ilmu pendidikan Teoritis dan Praktis*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sastro Hadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P, 2006. *Sistem Informasi Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.