

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan pesat di bidang teknologi informasi telah mendorong organisasi untuk bersaing lebih baik dalam bidang keahliannya. Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif di era ini, organisasi perlu mengelola dengan baik aset-aset internal mereka, terutama tenaga kerjanya. SDM memiliki arti penting dalam suatu organisasi karena mengawasi berbagai aspek lainnya seperti permodalan, teknologi, dan keuangan. Pemahaman akan memegang peranan penting bagi manusia dalam meningkatkan produktivitas dan meningkatkan daya saing organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena salah satu kuncinya adalah mampu mengembangkan dan juga mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Andrapuri et al., 2023).

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat signifikan dalam mencapai kesempurnaan organisasi. Meskipun tersedia banyak sarana modern, namun tanpa dukungan yang efektif dari SDM, aktivitas organisasi tidak dapat berjalan secara optimal. Perusahaan seperti sebuah organisasi yang harus terus belajar agar dapat terus hidup, tumbuh dan berkembang mengikuti perkembangan zaman (I Made Adnyana & Bahri Parhana, 2020).

Tenaga kerja atau sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat berharga dalam struktur suatu organisasi. Manusia menjadi motor penggerak yang membawa kekuatan serta kunci untuk mengantarkan organisasi menuju kesuksesan yang optimal. Manajemen sumber daya manusia mencakup pemahaman dan administrasi interaksi dan tanggung jawab individu dalam angkatan kerja, dilakukan dengan cara yang mahir dan produktif untuk memastikan pemanfaatannya secara optimal (Larasati, 2018).

Agar dapat mencapai sasarnya, sebuah organisasi atau instansi memerlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang kompeten, yang siap bekerja keras, dan memiliki tekad untuk mencapai hasil dan tujuan kerja organisasi secara optimal. Organisasi memerlukan pegawai yang berkomitmen untuk bekerja dengan penuh dedikasi serta menjalankan tugas dan

tanggung jawab mereka sesuai dengan regulasi yang telah diberlakukan oleh organisasi atau instansi tersebut.

Dengan struktur dan tujuan organisasi yang jelas, suatu entitas organisasi atau instansi dapat mengarahkan jalannya dengan efektif dan efisien. Keterbatasan dalam berbagai bidang sering kali menjadi tantangan yang harus diatasi untuk menjalankan pemerintahan yang berhasil. Hal ini menekankan pentingnya memiliki tenaga kerja yang unggul, mampu bersaing, dan memberikan dampak yang besar. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan memiliki dampak yang signifikan. Untuk meningkatkan produktivitas SDM, diperlukan perencanaan yang komprehensif, termasuk dalam bidang pelatihan dan manajemen karir. Manajemen tenaga kerja yang efektif merupakan faktor kunci dalam kesuksesan sebuah organisasi. Keunggulan kompetitif sering kali bergantung pada pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan produktivitas dari tenaga kerja yang dimiliki.

Tercapainya tujuan organisasi dapat tercapai apabila kinerja pegawai baik dan terus meningkatkan kualitas kerjanya. Peningkatan kualitas kerja dapat dicapai dengan meningkatkan tingkat kedisiplinan. Kedisiplinan kerja merupakan tanggung jawab kantor atau lembaga tempat kita bekerja untuk memastikan bahwa para pegawai menjaga kedisiplinan, sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan dan mereka tidak melakukan tindakan yang tidak relevan selama jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah prinsip dalam lingkungan kerja atau manajemen yang mengharuskan para karyawan atau pegawai untuk menjalankan tugas mereka secara teratur. Kedisiplinan merujuk pada keadaan di mana para karyawan didorong atau dipengaruhi untuk bertindak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan menyelesaikan semua tugas dengan tepat.

Kualitas disiplin dapat dilihat dari sejauh mana individu merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang mereka terima. Disiplin seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan (Efendi & Hardiyanto, 2021).

Suatu cara untuk menggambarkan disiplin kerja ialah melalui mental atau pola pikir yang tercermin dalam tindakan individu, kelompok sosial, atau keseluruhan masyarakat, seperti kepatuhan terhadap aturan, persyaratan hukum, atau standar moral yang diberlakukan oleh masyarakat atau hukum.

**Tabel 1. 1 Disiplin Kerja PHI & Jamsos 2020 - 2023**

No	Indikator Disiplin Pegawai	Target	Realisasi		
			2020	2021	2023
1	Memiliki ketaatan pada standar kerja	100%	90%	89%	85%
2	Memiliki ketaatan pada peraturan kerja	100%	90%	88%	85%
3	Memiliki etika kerja yang baik	100%	89%	87%	86%
4	Mempunyai tingkat kewaspadaan atau korektif	100%	87%	85%	84%
5	Memiliki tingkat kehadiran yang baik	100%	90%	88%	86%
Rata-rata nilai disiplin		100%	89%	87%	85%

Sumber: Direktorat Jenderal PHI dan Jamsos

Menurut data yang tercantum dalam tabel 1.1, terdapat tren penurunan dalam disiplin pegawai pada lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PHI dan Jamsos), yang belum mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Penurunan tersebut tercermin dari rata-rata realisasi kinerja pegawai yang menurun dari tahun 2020 hingga 2023, dengan angka sebesar 87,7% pada tahun 2020, 87,2% pada tahun 2021, dan 85,2% pada tahun 2023.

Disiplin memiliki peran yang sangat vital dalam kesuksesan usaha atau organisasi karena tingkat kedisiplinan yang tinggi berhubungan erat dengan pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Keteguhan disiplin mencerminkan seberapa bertanggung jawab seseorang terhadap tugasnya, yang dapat meningkatkan motivasi kerja dedikasi, dan mencapai target instansi ataupun perusahaan. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menghambat kemajuan organisasi. Tanda-tanda kurangnya disiplin kerja dapat terlihat dari pelanggaran terhadap standar dan peraturan yang berlaku di instansi maupun perusahaan.

Unsur sanksi atau *punishment* berperan penting dalam membentuk disiplin pegawai, seperti yang di kemukakan oleh (Bandiyono et al., 2021) *punishment* adalah suatu bentuk ancaman sekaligus konsekuensi negatif yang diberikan kepada seseorang, yang telah melanggar peraturan, berdasarkan prinsip-prinsip pemberian hukuman untuk memberikan efek jera.

Hukuman atau sanksi digunakan untuk mengontrol perilaku karyawan jika terjadi kesalahan serius. Kesadaran karyawan akan kepatuhan terhadap peraturan dapat dikontrol dan dipantau dengan lebih baik melalui tindakan hukum hukuman.

Oleh karena itu, sanksi harus diterapkan dengan baik agar pegawai merasa terancam jika melanggar peraturan dan tidak dihukum. Pada dasarnya, penghargaan dan hukuman adalah bagian dari sistem yang berguna untuk menentukan apakah seorang karyawan akan disiplin atau tidak. Jika kinerja tinggi yang dicapai menerima penghargaan atau *reward* yang layak, pelanggaran aturan di dalam suatu organisasi akan diberi sanksi atau hukuman. Banyak alasan mengapa organisasi memberikan *punishment* kepada karyawan diantaranya sebagai bentuk balasan atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, sehingga diharapkan tidak terulang lagi (Anggraeni et al, 2022.)

Peran lingkungan kerja juga signifikan dalam memperkuat motivasi dan kedisiplinan dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat terwujud dengan memperhatikan berbagai faktor yang ada di dalamnya. Baik itu dalam aspek fisik maupun bukan fisik, lingkungan kerja menjadi faktor krusial bagi pekerja. Lingkungan kerja di suatu perusahaan atau lembaga adalah tempat di mana para karyawan atau pegawai menjalankan aktivitas pekerjaan mereka setiap hari. Memelihara lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kekuatan fisik dan kesejahteraan, sehingga karyawan tetap bugar dan bersemangat saat bekerja. Oleh sebab itu, ketika sebuah perusahaan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, mereka akan mampu menjalankan tugas mereka dengan efisien dan semangat yang tinggi. Namun, jika lingkungan kerja tidak dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, karyawan dapat merasa bosan atau bahkan stres.

Banyak karyawan memiliki kelemahan dalam hal kedisiplinan, terutama dalam mempertahankan semangat kerja. Oleh karena itu, penting untuk memiliki peraturan yang diikuti oleh semua pegawai. Disiplin kerja dapat menjadi alat untuk mendorong pegawai untuk melakukan tugas mereka dengan tepat dan menghindari pelanggaran aturan. Tanpa kedisiplinan yang kuat dari para karyawan terhadap peraturan organisasi, kinerja mereka cenderung buruk. Sebaliknya, ketaatan karyawan terhadap peraturan menunjukkan kedisiplinan yang baik. Disiplin kerja juga melibatkan penerapan sanksi terhadap pelanggaran, yang harus dilakukan secara konsisten, objektif, dan tepat waktu. Karyawan atau pegawai cenderung lebih patuh terhadap peraturan daripada hanya mengikuti kebijakan atau nilai-nilai

organisasi. Tingkat kedisiplinan yang tinggi juga dapat meningkatkan semangat kerja.

Lingkungan kerja fisik merujuk pada semua faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan, memastikan pencapaian hasil kerja yang optimal, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Afandi, 2018). Lingkungan kerja non-fisik mencakup terkait dengan interaksi pada tempat bekerja, termasuk hubungan antara manajer dan staf, antara sesama rekan kerja, atau interaksi lainnya di lingkungan kerja. Setiap instansi maupun organisasi lain nya memiliki aturan perilaku yang harus diindahkan oleh para pekerjanya., baik yang tertulis maupun yang tidak, dengan harapan agar karyawan mematuhi upaya kedisiplinan dalam meningkatkan semangat kerja.

Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, materi, dan kondisi sekitar di tempat di mana seseorang bekerja. Juga teknik dan organisasi pekerjaan, baik secara individual maupun dalam tim. Ini adalah elemen kunci dalam menentukan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada cara karyawan menyelesaikan tugas mereka, kemudian pada akhirnya hal tersebut memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi, instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja dianggap positif ditandai dengan pekerja mampu menjalankan tugas mereka secara efisien dalam suasana yang sehat, aman, dan nyaman.

Timbulnya kedisiplinan pegawai dapat di sebabkan oleh beberapa faktor di antara nya adalah imbalan atau *reward*. *Reward* merupakan bentuk imbalan, penghargaan, atau hadiah yang diberikan kepada individu atau tim sebagai pengakuan atas pencapaian atau kontribusi mereka. Perusahaan memberikan *reward* ini sebagai insentif yang dapat memotivasi tim lainnya. Sistem penghargaan sangat penting bagi suatu organisasi sebagai bentuk pengakuan organisasi atas apa yang telah dilakukan dan disumbangkan oleh karyawan kepada organisasi. *Reward* juga dapat mengubah perilaku karyawan sejalan dengan perilaku yang diinginkan organisasi, meningkatkan semangat kerja dan semangat dalam bekerja, serta meningkatkan kedisiplinan. Dengan adanya sistem *reward* diharapkan karyawan dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan dengan terus meningkatkan kinerja, tanggung jawab pekerjaan dan kedisiplinan .

Dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan bentuk penghargaan atau pembayaran kepada individu atau tim atas kinerja yang baik, bahkan yang luar biasa, kontribusi yang *signifikan*, atau penyelesaian tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi menggunakan berbagai jenis imbalan atau penghargaan untuk menarik dan mempertahankan anggota serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Besarannya bonus yang diberikan tergantung pada berbagai faktor, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang telah dicapai. Sementara itu, bentuk imbalan juga disesuaikan dengan jenis atau tingkat prestasi yang diperoleh dan kepada siapa imbalan tersebut diberikan. Pemberian *reward* kepada karyawan dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kedisiplinan dan memberikan inspirasi agar mereka meningkatkan kualitas kerja dan perilaku mereka dalam organisasi.

Menurut penilaian penulis, beban kerja yang berat dan jumlah pegawai yang besar merupakan faktor utama yang menyebabkan kurangnya disiplin dalam bekerja. Selain itu, menurut mereka, terdapat perbedaan dalam penentuan siapa yang menerima insentif yang ditawarkan, terutama di Kementerian Ketenagakerjaan. Penerimaan *reward*, terutama *reward* kinerja, menjadi pemicu bagi motivasi dan disiplin kerja pegawai PHI dan Jamsos (Kemnaker). Jabatan strategis seringkali diberikan kepada pegawai berdasarkan kedekatan mereka dengan pimpinan tertentu, baik secara politis maupun personal, bukan berdasarkan prestasi kerja atau kualifikasi yang dimiliki. Sikap yang bervariasi di kalangan ASN atau pegawai lainnya di lingkungan tersebut menghambat kreativitas dan inovasi dalam bekerja. Akibatnya, mereka hanya menjalankan tugas-tugas mereka dengan semangat yang rendah, hanya untuk memenuhi kewajiban.

Mengamati situasi masalah tersebut, peneliti merasa tertarik untuk menjalankan penelitian dengan fokus pada dampak dari Pengaruh *Punishment*, Kondisi Lingkungan Kerja Fisik, dan Reward atau Penghargaan terhadap Disiplin Pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

## B. Rumusan Masalah

Terkait rumusan masalah yang sebagaimana sudah di jabarkan pada latar belakang permasalahan mengenai penelitian yang di angkat penulis, dapat bisa diuraikan seperti berikut:

1. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap disiplin pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap disiplin pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja?
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap disiplin pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin penulis capai melalui penelitian ini terkait dengan investigasi atau riset yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh sanksi *punishment* terhadap tingkat disiplin pegawai pada lingkungan kerja Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja fisik terhadap tingkat disiplin kerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap tingkat disiplin kerja pegawai di unit kerja Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

### 2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berharga, dan diharapkan manfaatnya dapat dirasakan secara nyata.

#### a. Manfaat Teoritis

- 1) Agar bisa digunakan sebagai referensi dalam penyusunan skripsi bagi peneliti lain dalam penelitian selanjutnya, melibatkan variabel *punishment*, lingkungan kerja fisik, dan *reward* terhadap disiplin kerja pegawai akan memfasilitasi dan memberikan solusi serta inovasi.
- 2) Dengan tujuan membantu dalam pemahaman yang lebih mendalam tentang

variabel tersebut, sehingga peneliti dapat dengan mudah menerapkan metode yang digunakan dalam riset.

## **b. Manfaat Praktis**

### 1) Untuk Lembaga

Penulis mengharapkan bahwa hasil daripada penelitian dapat menjadi aset informasi yang penting bagi Kementerian Tenaga Kerja, memberikan masukan dan pertimbangan yang berguna untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan tujuan mencapai peningkatan kinerja yang lebih baik.

### 2) Untuk Penulis Sendiri

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis mengenai praktik dan teori manajemen, terutama dalam konteks sumber daya manusia di lapangan.

### 3) Untuk Pembaca

Harapannya, pembaca dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya mengenai dampak hukuman atau *punishment*, lingkungan kerja fisik, dan penghargaan atau *reward* terhadap disiplin pegawai.

### 4) Untuk Institusi

Penulis bertujuan agar hasil penelitian ini dapat memberikan panduan atau titik perbandingan yang berharga bagi mahasiswa dan pemangku kepentingan terkait lainnya.

