

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PEMBERIAN  
INSENTIF DENGAN DISIPLIN KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**Skripsi**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
dalam mencapai derajat S-1**



**Diajukan oleh :**

**TIKA AYUNINGTYAS**

**F 100 040 187**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2009**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi yang ditandai dengan derasnya arus informasi dan cepatnya mobilitas manusia, modal, barang dan jasa semakin terlihat pula sifat ketergantungan dan sekaligus persaingan yang tajam antar bangsa. Masalah angkatan kerja, di era globalisasi ini akan terus berubah secara cepat dan dramatis. Sumber daya manusia dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting, sebab pada pundak merekalah kekuatan nyata yang dinamis sebagai sasaran dan harapan organisasi.

Tiap-tiap perusahaan atau organisasi memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan perusahaan banyak menemui hambatan-hambatan, untuk itu suatu perusahaan atau organisasi memerlukan peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh individu dalam perusahaan tersebut. Banyak faktor yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan tersebut, salah satu faktor tersebut adalah karyawan itu sendiri. Karyawan sebagai salah satu aset perusahaan atau organisasi memiliki tanggung jawab dan disiplin kerja yang baik, maka mereka akan senantiasa menumpahkan semua potensi dan kemampuan yang mereka miliki untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya (Helmi, 1996).

Setiap menjalankan aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apa pun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka

itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya pun mempunyai disiplin yang baik, dalam arti ia mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya, teratur kerja, teratur makan, tertib olahraga dan tertib dalam segala hal.

Guntur (2008) menyatakan aparatur pemerintah dalam birokrasi pemerintah adalah pelaku utama dalam pelaksanaan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan fungsinya perlu didasari oleh kesadaran tugas dan tanggung jawab yang tinggi agar tugas pelayanan dapat terlaksana dengan baik dan memuaskan. Aparatur pemerintah diharapkan mampu menjawab harapan masyarakat melalui pelayanan yang berkualitas, untuk itu aparatur pemerintah sendiri harus yakin pada kemampuannya bahwa ia bisa melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan agar hal tersebut dapat terwujud adalah dengan memperhatikan masalah kedisiplinan pegawai negeri sipil.

Nitisemito (1982) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan perusahaan baik yang tertulis atau tidak tertulis. Disiplin ini sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karyawan

diharapkan mampu bekerja dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Hal ini berarti karyawan mampu menaikkan hasil kerjanya.

Media cetak Indonesia melaporkan, kenyataan yang ada menunjukkan masih banyak karyawan yang datang kerja tidak tepat waktu atau pulang lebih awal, atau mereka datang tepat waktu tapi diruang kerja mereka hanya ngobrol dengan teman kerja atau malah hanya bersantai-santai saja, angka absensi meningkat, tidak bersemangat, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya dan tindakan lain yang merugikan perusahaan. Tampak orang-orang yang berseragam pegawai pemerintahan berada di pusat-pusat atau kawasan perbelanjaan saat jam-jam dinas. Kedatangan mereka ke tempat itu bukan sekedar untuk makan siang memanfaatkan jam istirahat tetapi lebih untuk bersenang-senang. Di Sragen sejumlah besar pegawai mangkir kerja setelah jam istirahat, sholat, dan makan, kadang pulang ke rumah setelah izin menjemput anak dan sebagian lagi tidak kembali ke kantor. (Usman, 2008)

Banyak keluhan dari berbagai pihak mengenai disiplin kerja yang rendah, produktivitas kerja rendah, semangat kerja turun, mutu kerja rendah dan masih banyak lagi yang lain.

Menurut Hasibuan (2001) menyatakan penegakan disiplin karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah diterapkan

oleh suatu organisasi tidak akan tercapai. Sebagaimana layaknya sikap karyawan, kedisiplinan kerja tidak dapat tumbuh dengan sendirinya.

Menurut Veithzal (2005) masyarakat Indonesia menempatkan kedisiplinan hanya bagian paling kecil dari banyaknya aktifitas-aktifitas yang dilakukan mereka pada umumnya, baik itu dalam kehidupan bermasyarakat, bekerja, bahkan beragama, sebagai contoh pada kehidupan bekerja, banyak dijumpai dalam keseharian mereka para pekerja baik itu perusahaan maupun pegawai di kantor-kantor negeri juga swasta yang mangkir akibat kurangnya disiplin waktu. Akibatnya produktivitas menurun dan menyebabkan banyak sekali kegagalan-kegagalan hasil dalam meraih target yang telah ditentukan. Efek jangka panjang adalah kurang bersaingnya produksi dalam negeri terhadap produk luar karena kurangnya kredibilitas yang ditunjukkan perusahaan maupun organisasi-organisasi negeri maupun swasta.

Menurut Lateiner & Levina, (Amriany, dkk, 2004) kedisiplinan kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai atau karyawan itu sendiri yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan, dan tingkah laku karyawan.

Menurut Nitisemito (1982), beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, kesejahteraan merupakan faktor yang dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya, yang selanjutnya akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaannya atau pekerjaannya. Jika kecintaan pekerja semakin baik terhadap pekerjaannya, maka

disiplin itu perlu imbang, yaitu salah satunya adalah tingkat kesejahteraan yang dimaksud, apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi mereka dapat hidup layak, dengan kelayakan hidup ini mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka akan lebih berdisiplin.

Kesadaran dan kesejahteraan sebenarnya kunci keberhasilan penegakan disiplin. Kesejahteraan yang dimaksud disini terutama adalah besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan atau pegawai. Arti penghasilan yang diperoleh karyawan atau pegawai mampu meningkatkan taraf hidup karyawan dengan layak. Maka dengan terciptanya kesejahteraan, karyawan atau pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan dapat lebih berdisiplin dalam bekerja. (Amriany, 2004)

Menurut Soetjipto (2002) tujuan utama setiap organisasi merancang sistem imbalan (*reward*) adalah memotivasi karyawan atau pegawai dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang kompeten. Sistem pemberian imbalan yang baik akan memiliki dampak ganda bagi perusahaan. Di satu sisi sistem imbalan akan berdampak pada biaya operasi. Di sisi lain sistem imbalan akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hampir semua karyawan dengan senang hati mendapat uang ekstra-khususnya menjelang liburan. Suatu survey tentang pekerja Amerika 95% responden menganggap pemberian uang tunai merupakan insentif positif dan sangat berarti. Banyak perusahaan atau suatu organisasi sangat efektif dan sangat

berarti memberi insentif kepada karyawan, karena pemberian insentif sangat diperlukan dan dapat menambah semangat kerja, dan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan (Nelson, 2001).

Menurut Veithzal (2005) persepsi yang positif terhadap pemberian insentif merupakan sarana yang tepat dalam menciptakan suasana yang dapat mendorong munculnya semangat dan kepuasan kerja karyawan, sehingga ada kesadaran dari para karyawan tentang perlunya kedisiplinan kerja yang dilakukan dengan sukarela. Hasilnya, persepsi terhadap pemberian insentif yang positif akan membuat karyawan berusaha mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tanpa adanya unsur paksaan. Karyawan diharapkan dapat berkarier dengan memuaskan sehingga membuat anggota atau karyawan ingin berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi. Karyawan merasa dekat dengan organisasi sehingga dirinya mampu merasakan bahwa bekerja di organisasi adalah pilihan yang terbaik bagi dirinya. Setiap individu atau karyawan merasa dimotivasi oleh lingkungan organisasi untuk dapat mematuhi peraturan yang telah disepakati bersama. Apabila semua organisasi dapat menerapkan konsep pemberian insentif yang positif atau sehat dapat diharapkan motivasi individu atau karyawan akan tinggi untuk mencapai kedisiplinan kerja.

Berdasarkan uraian di atas serta permasalahan yang muncul maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian yaitu “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap pemberian insentif dengan disiplin kerja?”. Sehubungan pertanyaan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul “Hubungan

Antara Persepsi Terhadap Pemberian Insentif Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil”.

### **B . Tujuan penelitian**

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara persepsi terhadap pemberian insentif dengan disiplin kerja.
2. Peran persepsi terhadap pemberian insentif terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Tingkat persepsi terhadap pemberian insentif dan disiplin kerja karyawan.

### **C. Manfaat Penelitian**

1. Bagi ilmuwan psikologi diharapkan memberikan wawasan pemikiran untuk lebih memperdalam khasanah ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai hubungan persepsi terhadap pemberian insentif dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil.
2. Bagi pimpinan instansi Dinas Tenaga Kerja Balai Hiperkes Jawa Timur, hasil penelitian ini memberikan masukan dan informasi mengenai hubungan persepsi terhadap pemberian insentif dengan disiplin kerja sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan sebagai upaya meningkatkan insentif dan disiplin kerja pegawai negeri sipil.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, gambaran dan kontribusi ilmiah sehingga peneliti selanjutnya dapat menggali dalam pengembangan khususnya tentang hubungan antara persepsi terhadap pemberian insentif dengan disiplin kerja.