

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah hal yang berkaitan dengan kemampuan manusia dengan suatu hal yang mengacu pada keahlian yang dimiliki oleh seseorang yang dapat membawa banyak perubahan terhadap suatu lingkungan di organisasi, lembaga, instansi maupun lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia dihasilkan dengan lebih baik untuk mencapai tujuan sebuah organisasi agar lebih terarah dan agar mudah untuk mencapai tujuan tertentu atau keinginan pihak lembaga yang sudah ditetapkan untuk kebaikan dan kejayaan lembaga kedepannya. Suatu lembaga ataupun lembaga pemerintahan pastikan terus meningkatkan potensi pegawainya agar dapat menghasilkan etos kerja yang baik.

Menurut (Agustin et al (2020) etos kerja adalah etos kerja adalah semangat kerja yang ada pada diri seseorang dan menjadikan ciri khas dari orang tersebut tentang bagaimana cara memandang, meyakini, dan memberikan arti pada suatu hal yang memotivasi diri untuk mencapai tujuan tertentu dengan baik dan optimal. Sikap etos ini tidak hanya dimiliki oleh tiap individu saja tetapi juga dapat dimiliki oleh kelompok maupun masyarakat. Pada BNN Kepri masih memiliki penerapan etos kerja yang kurang baik pada penerapannya, sehingga dapat berdampak negatif bagi instansi. Etos kerja merupakan penerapan semangat dan dedikasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang.

Kurangnya etos kerja yang baik dapat tercermin dari tingkat produktivitas yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, dan kurangnya kualitas hasil kerja. Sumber yang dapat mendukung konsep ini dapat ditemukan dalam berbagai literatur manajemen sumber daya manusia oleh (Katou (2017) yang membahas pentingnya etos kerja dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Ada banyak yang mempengaruhi etos kerja, diantaranya yaitu *Reward* dan *Punishment*.

Menurut (Fahmi (2016) *Reward* atau sering kita sebut dengan penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* berkaitan dengan etos kerja seperti penelitian yang ditemukan oleh (Agustin et al (2020) yang mengatakan bahwa *Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh (Arohman & Fatoni (2021) yang mengatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif serta dapat meningkatkan etos kerja.

Selain *Reward*, terdapat *Punishment* yang mempengaruhi etos kerja. Menurut (Nompo & Pondowo (2020) *Punishment* adalah hukuman atau ancaman, hukuman yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja atau kualitas karyawan yang melanggar atau tidak mematuhi aturan. *Punishment* berkaitan dengan etos kerja seperti yang dikatakan oleh penelitian (Agustin et al (2020) yang mengatakan bahwa *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang ditemukan oleh (Manik (2019) yang mengatakan bahwa *Punishment* berpengaruh positif terhadap etos kerja serta mampu meningkatkan etos kerja.

Hal ini juga ditegaskan oleh (Sabartiningsih (2018) yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Sejalan dengan penelitian oleh (Arohman & Fatoni (2021) yang menemukan bahwa *Punishment* berpengaruh positif terhadap etos kerja. Selain itu, ditemukan penelitian terkait *Punishment* terhadap etos kerja yang diteliti oleh (Manik (2019) yang mengatakan bahwa *Punishment* berpengaruh positif terhadap etos kerja. Namun, belum ada penelitian yang secara spesifik mengenai hasil tidak signifikan dari variabel *reward* dan *punishment* dalam konteks pada variabel etos kerja. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap etos kerja di BNNP Kepri, dengan mempertimbangkan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan *research gap* yang ditemukan, menarik peneliti untuk menambahkan disiplin kerja sebagai variabel intervening untuk memediasi hubungan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap etos kerja. *Research gap* yang mendasari penelitian terkait *reward* dan *punishment* adalah kebutuhan untuk menambahkan disiplin kerja sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap etos kerja. Hal ini didasari oleh pemahaman bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam membentuk motivasi dan perilaku pegawai,

serta dapat mempengaruhi etos kerja.

Selain *Reward* dan *Punishment*, terdapat disiplin kerja yang mempengaruhi etos kerja. Menurut (Adhany et al (2022) disiplin adalah sikap seseorang terhadap keinginan dan kemauan untuk mengikuti setiap aturan dan norma yang diterapkan kepada orang-orang di sekitarnya. Disiplin adalah pembentukan keinginan dan persepsi untuk mengikuti dan mematuhi aturan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang tepat dapat diterapkan oleh pegawai melalui pemberlakuan *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (hukuman). Meskipun *Reward* mencakup penghargaan dan hadiah upah, sementara *Punishment* berupasanksi atas pelanggaran aturan, keduanya saling terkait dalam membentuk motivasi bagi pegawai. Implementasi *Reward* dan *Punishment* bertujuan mendorong pegawai untuk bersaing mencapai kinerja terbaik. Penerapan *Punishment*, seperti sanksi, dirancang untuk menciptakan kedisiplinan, mengurangi pelanggaran, dan meningkatkan etos kerja agar lebih patuh terhadap aturan dan norma. Dengan demikian, *Reward* dan *Punishment* menjadi instrumen penting dalam memotivasi dan mengelola perilaku pegawai di lingkungan kerja.

Terkait etos kerja yang buruk, dapat berdampak negatif bagi instansi, seperti instansi tersebut dapat kesulitan untuk mencapai tujuan organisasi, seperti yang dialami oleh BNNP Kepri. Untuk membangun etos kerja yang solid, aspek kunci seperti kepemimpinan efektif, manajemen waktu yang baik, dan komitmen terhadap tugas menjadi fokus utama.

Kepemimpinan yang efektif di BNNP Kepri memberikan arahan, motivasi, dan contoh positif, menjadikan setiap pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Manajemen waktu yang optimal memastikan efisiensi dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas, menciptakan fokus dan disiplin. Aspek-aspek seperti disiplin, efisiensi, kesediaan, dan tanggung jawab menjadi utuh dalam membentuk etos kerja yang kuat di lingkungan BNNP Kepri, menandai tekad, komitmen, dan dedikasi pegawai terhadap organisasi.

Pada fenomena selain etos kerja di BNN, terdapat kebutuhan untuk penerapan *Reward* guna memotivasi pegawai. *Reward* (penghargaan) merupakan salah satu metode yang efektif dalam memotivasi pegawai. *Reward* dapat berupa pengakuan publik, pelatihan lanjutan, atau fleksibilitas waktu kerja. Penting untuk memberikan *Reward* secara transparan dan segera setelah pencapaian dicapai, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Dalam konteks BNN, penerapan *Reward* yang tepat juga dapat membantu meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai, sejalan dengan pendekatan yang seimbang antara *Reward* dan *Punishment*.

Fenomena *Punishment* di BNN, dengan masih adanya pegawai yang sering terlambat dan pulang lebih awal, mencerminkan tantangan dalam mengelola disiplin kerja. Diperlukan tindakan tegas dan konsisten dari manajemen agar aturan dan tata tertib diikuti dengan baik oleh seluruh pegawai. Upaya pemahaman akar permasalahan menjadi kunci untuk

memberikan solusi yang tepat dan berkelanjutan terhadap perilaku tersebut. Penerapan *Punishment*, sebagai efek jera kepada pegawai yang melanggar aturan, akan membantu menegakkan disiplin kerja dan memberikan contoh kepada seluruh pegawai tentang pentingnya patuh terhadap aturan jam kerja. Hal ini sejalan dengan signifikansi tata tertib dan disiplin kerja dalam mencapai hasil optimal di lingkungan kerja. Oleh karena itu, konsistensi dan keadilan dalam penerapan *Punishment* menjadi langkah penting untuk menegakkan aturan jam kerja dan memastikan bahwa semua pegawai memahami pentingnya disiplin kerja. Di BNN Provinsi Kepulauan Riau, implementasi disiplin kerja melalui Gakplin (Penegak Kedisiplinan) masih menunjukkan kekurangan. Pegawai sering tidak mematuhi peraturan jam operasional, dengan keterlambatan dan keberangkatan pulang sebelum waktunya. Banyak yang terlambat, termasuk pada penerapan jam kantor yang seharusnya dimulai pukul 07.30 hanya untuk absen fingerprint, namun sejumlah pegawai datang pada pukul 09.00. Masalah ini menggambarkan ketidakefektifan disiplin kerja di BNN. Fenomena ini menekankan perlunya perhatian khusus terhadap disiplin kerja di BNN Provinsi Kepulauan Riau. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta strategi untuk meningkatkan disiplin kerja menjadi topik yang relevan dan perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan data absensi pegawai BNN Kepri selama 6 bulan terakhir menunjukkan bahwa pada bulan Januari hingga Juni, terdapat 15 kasus

keterlambatan dan 44 kasus pulang cepat oleh pegawai ASN/Polri, serta 69 kasus keterlambatan dan 6 kasus pulang cepat oleh pegawai PPNPN. Selanjutnya terdapat data absensi terkait cuti sakit pada PNS sebanyak 10 pegawai terhitung dari bulan Januari hingga Juni 2023 dan cuti sakit pegawai PPNPN sebanyak 11 pegawai. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan tingkat kedisiplinan pada kedua kelompok pegawai, dengan fenomena keterlambatan kerja dan pulang cepat yang signifikan. Selain itu, terdapat kecenderungan para pegawai untuk meninggalkan kantor saat jam operasional bekerja masih berlangsung, seperti untuk istirahat makan siang.

Dari paparan diatas, maka peneliti memutuskan untuk mengambil judul berikut: **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Etos Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Kepulauan Riau”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang, maka terdapat 7 rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap etos kerja?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap etos kerja?
3. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja?
4. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja?
6. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh *Reward* terhadap etos

kerja?

7. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh *Punishment* terhadap etos kerja?
8. Manakah variabel yang berpengaruh dominan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka terdapat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Reward* terhadap etos kerja pada BNN Provinsi Kepulauan Riau
2. Untuk menganalisis pengaruh *Punishment* terhadap etos kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh *Reward* terhadap disiplin kerja
4. Untuk menganalisis pengaruh *Punishment* terhadap etos
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja
6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja memediasi pengaruh *Reward* terhadap etos kerja
7. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja memediasi pengaruh *Punishment* terhadap etos kerja
8. Untuk menganalisis pengaruh variabel yang dominan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memperluas bahan referensi bagi pihak-pihak yang

berkepentingan untuk melakukan penelitian dengan membahas permasalahan seperti *Reward* dan *Punishment*, etos kerja, dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam mengembangkan strategi *Reward* dan *Punishment* yang lebih efektif, serta meningkatkan disiplin kerja dan etos kerja karyawan.

