

## PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH KERJA DI MEDIASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT* (STUDI PADA KARYAWAN PM *ONE SHOP* BONDOWOSO)

Muhammad Ilham<sup>1\*)</sup>, Wahyu Wulandari<sup>1)</sup>, Tuti Hastuti<sup>1)</sup>, Bambang Budiantono<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama, Malang

\*Email Korespondensi: [Ilhammamat97@gmail.com](mailto:Ilhammamat97@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Dimediasi *Reward* dan *Punishment* (Studi pada Karyawan PM *One Shop* Bondowoso). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PM *One Shop* Bondowoso yang berjumlah 40 Orang. Teknik pengambilan sampel disini menggunakan total sampling (sensus). Responden pada penelitian ini adalah 40 karyawan pada PM *One Shop* Bondowoso. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner, metode analisis jalur dengan menggunakan alat smartpls. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Reward*, Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Punishment*, *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keinginan Pindah, *Punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keinginan Pindah, Kedisiplinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Keinginan Pindah, Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keinginan Pindah melalui *Reward*, Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keinginan Pindah melalui *Punishment*.

**Kata kunci:** Kedisiplinan, *Reward*, *Punishment* Dan Keinginan Untuk Pindah

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on willingness to move mediated by rewards and punishments (stress on employees of PM *One Shop* Bondowoso). The population in this study were all employees of PM *One Shop* Bondowoso, amounting to 40 people. The sampling technique here uses total sampling (census). Respondents in this study were 40 employees at PM *One Shop* Bondowoso. The data collection method uses a questionnaire, the path analysis method uses the smartpls tool. The results of this study indicate that Discipline has a significant effect on Reward, Discipline has a significant effect on Punishment, Reward has a significant effect on Desire to Move, Punishment has a significant effect on Desire to Move, Discipline has no significant effect on Moving Desire, Discipline has a significant effect on Desire to Move through Reward, Discipline has a significant influence on Desire to Move through Punishment.

**Keywords:** Discipline, Reward, Punishment And The Desire To Move.

### PENDAHULUAN

#### Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

### **Reward**

*Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

### **Punishment**

*Punishment* merupakan motivasi pengembangan Sumber Daya Manusia dengan daya dorongan bagi manusia untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, agar tidak terjadi lagi perilaku negatif yang diperbuat karyawan bersangkutan.

### **Keinginan untuk pindah**

Keinginan untuk pindah merupakan keadaan dimana karyawan meninggalkan organisasi atas permintaan organisasi maupun orang-orang yang meninggalkan organisasi atas inisiatif karyawan sendiri yang disebabkan oleh gangguan dalam operasi, dinamika kerja tim, dan kinerja unit. Berdasarkan penjelasan di atas, *Intensi Turnover* dapat disimpulkan sebagai keinginan seseorang untuk keluar/pindah dari Perusahaan. Adapun faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja yaitu Kedisiplinan Kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Untuk penelitian ini dipilih jenis *Ekspalantory* riset dengan metode survey, yaitu riset yang didefinisikan bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada, juga untuk menguji hipotesis tentang adanya hubungan variabel – variabel (sebab akibat). Jadi penelitian yang dilakukan disini adalah penelitian penjelasan untuk menguji “Pengaruh Kedisiplinan terhadap keinginan untuk pindah kerja di mediasi *Reward* dan bsj (studi pada karyawan **PM One Shop Bondowoso**). Obyek penelitian yaitu **PM One Shop Bondowoso** yang berlokasi di Jalan RE Martadinata RT.35 RW.08 Kelurahan Dabasah Kecamatan Bondowoso Kota Bondowoso-Jawa Timur. Subyek penelitian yaitu karyawan yang ada pada **PM One Shop Bondowoso** yang berlokasi di Jalan RE Martadinata RT.35 RW.08 Kelurahan Dabasah Kecamatan Bondowoso Kota Bondowoso-Jawa Timur. Jenis yang akan digunakan dalam penelitian yaitu Data primer yang diambil dari sumber utama dan dikumpulkan secara khusus atau dengan perkataan lain, peneliti melakukan pengukuran sendiri pada karyawan Perusahaan yang berasal dari jawaban responden mengenai kedisiplinan, keinginan untuk pindah kerja, *reward* dan *punishment* sebagai Variabel mediasi dengan mengisi angket atau kuisisioner yang dibagikan oleh peneliti berdasarkan kriteria tertentu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diatas, diketahui bahwa **pengaruh kedisiplinan** terhadap *Reward* memiliki nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel (10,658 > 1.96). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel **Kedisiplinan** berpengaruh *signifikan* terhadap *Reward*. Dengan demikian, secara statistik H1 diterima.

Berdasarkan hasil analisis pada diatas, diketahui bahwa **pengaruh Kedisiplinan** terhadap *Punishment* memiliki nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel ( 18,585 > 1.96). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel **Kedisiplinan** berpengaruh *signifikan* terhadap *Punishment*. Dengan demikian, secara statistik H2 diterima.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diatas, diketahui bahwa pengaruh *Reward* terhadap **Keinginan pindah** memiliki nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel (7,154 > 1.96). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* berpengaruh *signifikan* terhadap **Keinginan pindah**. Dengan demikian, secara statistik H3 diterima.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diatas, diketahui bahwa pengaruh **Punishment** terhadap **Keinginan pindah** memiliki nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel ( $2,842 > 1.96$ ). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel **Punishment** berpengaruh *signifikan* terhadap **Keinginan pindah**. Dengan demikian, secara statistik H4 diterima.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diatas, diketahui bahwa pengaruh **Kedisiplinan** terhadap **Keinginan pindah** memiliki nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel ( $1,921 < 1.96$ ). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel **Kedisiplinan** berpengaruh *signifikan* terhadap **Keinginan Pindah**. Dengan demikian, secara statistik H5 ditolak.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diatas, diketahui bahwa pengaruh **Kedisiplinan** terhadap **Keinginan pindah** melalui **Reward** memiliki nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel ( $8,227 > 1.96$ ). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel **Kedisiplinan** terhadap **Keinginan pindah** melalui **Reward** berpengaruh *signifikan*. Dengan demikian, secara statistik H6 diterima.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diatas, diketahui bahwa pengaruh **Kedisiplinan** terhadap **Keinginan pindah** melalui **Punishment** memiliki nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel ( $3,050 > 1.96$ ). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel **Kedisiplinan** terhadap **Keinginan pindah** melalui **Punishment** mempunyai pengaruh yang *signifikan*. Dengan demikian, secara statistik H7 diterima.

Hasil menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap **Reward**. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Wahyuni (2018), yang menyatakan bahwa **Reward** berpengaruh positif signifikan terhadap Kedisiplinan. **Reward** memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kedisiplinan, dimana semakin tinggi **Reward** yang di terima oleh karyawan maka akan meningkatkan disiplin kerjanya.

Dari pernyataan diatas fakta yang terjadi pada karyawan PM *One Shop* apabila karyawan melakukan disiplin kerja dan mentaati peraturan yang ada juga melaksanakan tanggung jawab yang telah di berikan maka **Reward** atau penghargaan itu akan diperoleh karyawan tersebut yang berupa bonus (gaji/tunjangan).

Hasil menunjukkan bahwa variable Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap punishment. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian Faizal,(2018). Hasil penelitian ini menunjukkan punishment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan.

Dari hasil yang didapat telah diketahui bahwa ketika karyawan tidak mentaati peraturan atau tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya maka akan di berikan sebuah sanksi atau hukuman(punishment) sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan berupa pengurangan gaji,teguran dan apabila karyawan telah melakukan pelanggaran berulang-ulang dan berlebihan maka akan mendapatkan sanksi berupa pemecatan.

Hasil menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Dwi, (2016) yang menyatakan hasil analisa regresi linier variabel **Reward** nilai t hitung sebesar daripada t-tabel maka hipotesisnya diterima. Jadi dapat dikatakan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Reward memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Keinginan pindah, dimana semakin tinggi reward maka akan menurunkan keinginan untuk pindahnya karyawan.

Dari pernyataan diatas fakta yang terjadi pada karyawan PM *One Shop* **reward** yang diberikan oleh Owner PM *One Shop* sudah cukup banyak pada karyawannya, misalnya pemberian hari libur,bonus apabila penjualan meningkat,memberikan tunjangan saat hari besar yang membuat karyawan merasa betah bekerja dan bertahan di PM *One Shop*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku reward dan punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, kecenderungan laki-laki untuk meninggalkan tempat kerja ternyata lebih tinggi daripada perempuan.

Hasil menunjukkan bahwa Punishment berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Hal ini berlawanan dengan hasil penelitian Atlan, (2015) yang menyatakan perilaku reward dan punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, kecenderungan laki-laki untuk meninggalkan tempat kerja ternyata lebih tinggi daripada perempuan.

Fakta dilapangan diketahui bahwa hasil responden apabila punishment atau hukuman yang diberikan terlalu berlebihan maka secara langsung akan meningkatkan keinginan keluar/pindah karyawan PM One Shop.

Hasil menunjukkan bahwa Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Keinginan untuk pindah. Penelitian ini berlawanan dengan penelitian Indah, (2015) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap intensi turnover.

Fenomena yang terjadi di lapangan di simpulkan bahwa disiplin kerja para karyawan PM One Shop relatif tinggi, dengan tingginya tingkat kedisiplinan maka keinginan untuk pindah akan menurun. Artinya apabila disiplin kerja tinggi secara tidak langsung karyawan menerima peraturan dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan dan akan membuat karyawan menjadi nyaman untuk bekerja dan tidak akan mempunyai niat keinginan untuk pindah.

Hasil menunjukkan variabel kedisiplinan terhadap keinginan untuk pindah melalui *reward* dinyatakan signifikan. Dari keterangan tersebut bisa diambil kesimpulan pada karyawan PM One Shop bahwa reward merupakan variabel yang baik dalam memediasi kedisiplinan terhadap keinginan untuk pindah. Dengan adanya reward sebagai mediasi maka bisa menurunkan tingkat keinginan untuk pindah pada karyawan.

Fakta di perusahaan PM One Shop menyatakan bahwa kedisiplinan kerja karyawan relatif tinggi yang mengakibatkan karyawan merasa tertekan dengan peraturan yang ada sehingga menyebabkan karyawan tidak nyaman saat bekerja, dengan adanya reward berupa bonus, promosi jabatan karyawan merasa di hargai sehingga keinginan untuk pindah secara tidak langsung akan menurun.

Hasil menunjukkan variabel kedisiplinan terhadap keinginan untuk pindah melalui *punishment* dinyatakan signifikan. Dari keterangan tersebut bisa diambil kesimpulan pada karyawan PM One Shop bahwa *punishment* merupakan variabel yang baik dalam memediasi kedisiplinan terhadap keinginan untuk pindah. Dengan adanya *Punishment* sebagai mediasi maka bisa menurunkan tingkat keinginan untuk pindah pada karyawan.

*Punishment* sering juga disebut sanksi. Sebetulnya *punishment* berguna untuk membuat semangat kerja dalam perusahaan. Jika ada karyawan yang tidak suka terkena sanksi, secara otomatis karyawan tersebut akan termotivasi secara pribadi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Namun disarankan untuk berhati-hati dalam menerapkan punishment yang berlebihan, karena hal ini justru dapat menjatuhkan mental karyawan alias demotivasi. Sanksi juga sangat berperan dalam mendorong semangat kerja para karyawan dalam suatu perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari analisis dan uraian pembahasan sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perilaku kedisiplinan berdampak terhadap *reward* kedisiplinan memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap *reward*, dimana semakin tinggi kedisiplinan yang di terima oleh karyawan maka akan mendapatkan reward.

2. Kedisiplinan berdampak terhadap *punishment*  
Ketika karyawan tidak mentaati peraturan atau tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya maka akan di berikan sebuah sanksi atau hukuman(*punishment*) sesuai dengan kesalahan yang dilakaukan, namun disarankan untuk berhati-hati dalam menerapkan *punishment* yang berlebihan, karena hal ini justru dapat menjatuhkan mental karyawan alias demotivasi.
3. Perilaku *reward* berdampak pada keinginan untuk pindah. Dengan semakain kuat *reward* maka dapat menurunkan keinginan untuk pindah karyawan demikian pula sebaliknya, apabila *reward* menurun maka dapat meningkatkan keinginan pindah karyawan.
4. Perilaku *punishment* berdampak pada keinginan untuk pindah  
Artinya apabila *punishment* atau hukuman yang diberikan terlalu berlebihan maka secara langsung akan meningkatkan keinginan keluar/pindah karyawan PM One Shop.
5. Kedisiplinan tidak berdampak terhadap keinginan untuk pindah. Dapat diartikan apabila kedisiplinan kerja rendah maka keinginan untuk pindah akan meningkat.
6. Berdasarkan hasil penelitian, *reward* memediasi hubungan kedisiplinan terhadap keinginan untuk pindah, dengan adanya *reward* berupa bonus,promosi jabatan karyawan merasa di hargai sehingga keinginan untuk pindah secara tidak langsung akan menurun
7. Berdasarkan hasil penelitian, *punishment* memediasi hubungan kedisiplinan terhadap keinginan untuk pindah. Dengan adanya *punishment* sebagai mediasi dapat menurunkan keinginan untuk pindah karyawan.

Artinya Sanksi juga sangat berperan dalam mendorong semangat kerja para karyawan dalam suatu perusahaan. Ketika seorang karyawan yang takut/anti akan sanksi maka akan meningkatkan kedisiplinan kerjanya, sanksi yang dimaksud disini yaitu sanksi yang bersifat membangun karakter karyawan itu sendiri.

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan antara lain:

1. Bagi Akademisi selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian mengenai tema sama untuk menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi keinginan pindah, salary, job saticfaction,bullying. Penambahan ruang lingkup objek penelitian juga bisa dilakukan karena fenomena yang terjadi di objek yang berbeda belum tentu sama.
2. Bagi Perusahaan PM One Shop
  - a) Disarankan untuk berhati-hati dalam menerapkan *punishment* yang berlebihan, karena hal ini justru dapat menjatuhkan mental karyawan/demotivasi.
  - b) Terkait dengan *reward* disarankan untuk mengadakan acara seperti gathering agar tercipta suasana yang harmonis untuk menningkatkan solidaritas antar karyawan juga untuk memperbaiki Sumber daya manusia yang ada guna meningkatkan kualitas individu dan kelompok PM One Shop Bondowoso.
  - c) Menjaga Sumber Daya Manusia yang ada agar tidak pindah, karena Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalm perusahaan.

## REFERENSI

- [1] Arikunto, S., 2007. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI hal 134, Rineka Apta, Jakarta.
- [2] Altan Ayan.2015. The Perceptivity Of Leader Reward-Punishment Behavior And The Effect Of Demographic Characteristics Of Employees On Turnover Intention.
- [3] Bagong, Suyanto. 2005. Metode Penelitian Sosial. Jakarata : Kencana Prenanda Media Group.

- [4] Chen, Z.X., dan Francesco, A.M. 2000. Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter?“, Human Relations, 53(6): 869-887.
- [5] Hartono, jogiyanto, abdillah willy. 2009. Konsep dan aplikasi PLS (partial least square) untuk peneitian empiris. BPFE.Yogyakarta
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Hidayat,Faizal. 2018. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta”. Jurnal Ekonomi
- [8] [https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/#:~:text=Ghozali%20\(2009\)%20menyatakan%20bahwa%20uji,akan%20diukur%20oleh%20kuesioner%20tersebut.](https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/#:~:text=Ghozali%20(2009)%20menyatakan%20bahwa%20uji,akan%20diukur%20oleh%20kuesioner%20tersebut.) (Ghozali. 2009).
- [9] Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Donnelly, J. H. (2000). Organizations : Behavior, Structure, Processes. New York: The McGraw-Hill, Inc.
- [10] Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [11] Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Mello, Jeffrey A. 2011. Strategic Management of Human Resources.Third Edition. Canada: South-Western Cengage Learning.
- [13] Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Musafir , 2007. “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Provinsi Gorontalo”. Jurnal Ichsan Gorontalo Volume 2 No. 3, Fakultas Ekonomi, Universitas Ichsan Gorontalo
- [15] Purwanto, M. N. (2007). Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [16] Rohmanaji,Dwi. 2016. “Pengaruh Reward, Salary Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Sarinah Shop And Tailor Semarang”. Journal Of Management.
- [17] Sarwono, Jonathan. (2007), Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS, Andi, Yogyakarta
- [18] Sastro, Hadiwiryo dan Siswanto 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara Jakarta.
- [19] Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [20] Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- [21] Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [22] Sumadi Suryabrata, Metodologi Penelitian, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2008),
- [23] Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- [24] Wahyuni,Syanti 2018. “Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pada Pt. Tri Mandiri Selaras Di Tenggarong”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- [25] Wisantyo, Nurmalitasari Indah. 2015. “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover”. Journal Management