

Pengaruh Pemberian Tunjangan dengan Menggunakan Metode *Token Economy* Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan

Yunita Winto, Yusti Probowati R., dan Gunadi Atmadji
Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya

Abstract. This experiment was keen to know whether the token economy method as an incentive affect the workers's discipline enhancement. Samples ($N = 15$; 12 men; 3 women) were taken from "x" factory in Samarinda. Data of the worker's discipline were collected from ratings by three raters (leader, vice-leader, and supervisor). Quasi-experimental design, the one group pretest-posttest design was used. A token economy incentive during 4 weeks was assigned as treatment. The data was analysed through the non-parametric Kruskal Wallis test. Results reveal significant enhancement of worker's discipline.

Key words: incentive, token economy, work discipline

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian tunjangan dengan metode *token economy* terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan. Sampel adalah seluruh karyawan perusahaan "x" di Samarinda ($N = 15$; pria 12; perempuan 3). Data kedisiplinan kerja diperoleh dengan menggunakan *rating* yang dilakukan oleh 3 orang *rater* (pimpinan, wakil pimpinan, dan supervisor). Digunakan desain kuasi-eksperimen dengan teknik *the one group pretest-posttest design*. Perlakuannya berupa pemberian tunjangan dengan metode *token economy* selama 4 minggu. Data dianalisis dengan metode statistika nonparametrik, uji Kruskal Wallis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pemberian tunjangan dengan menggunakan metode *token economy* terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

Kata kunci: tunjangan, *token economy*, kedisiplinan kerja

Kedisiplinan kerja bagi karyawan merupakan suatu hal yang mutlak. Sayangnya, suatu organisasi tidak hanya terdiri dari satu atau dua orang karyawan saja melainkan terdiri dari sejumlah karyawan dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu perlu dilakukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap karyawan.

Banyak orang memberikan pengertian bahwa kedisiplinan adalah bila karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Sebenarnya gambaran tadi keliru, apa yang digambarkan itu hanyalah salah satu kedisiplinan yang dituntut oleh perusahaan. Oleh karena itu, kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan

peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Sebagai contoh, suatu perusahaan dapat saja menetapkan peraturan bahwa setiap karyawan tidak boleh meludah di sembarang tempat. Apabila sebagian besar karyawan taat, berarti salah satu kedisiplinan dalam perusahaan tersebut sudah dapat ditegakkan (Nitisemito, 1996). Aspek-aspek kedisiplinan kerja yang biasanya terdapat di dalam perusahaan, antara lain adalah kepatuhan terhadap perintah atasan, tertib terhadap peraturan, dan ketepatan waktu (Santoso, 1990).

Sebagaimana layaknya sikap karyawan, kedisiplinan kerja itu tidak dapat tumbuh dengan sendirinya. Banyak aspek-aspek yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan