

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi beroperasi di lingkungan eksternal yang sebagian besar berada di luar kendalinya. Oleh karena itu, berbagai keputusan terkait sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, mutasi, promosi, evaluasi kinerja, disiplin, dan kompensasi harus dibuat dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan tersebut. Meskipun organisasi hanya memiliki pengaruh yang terbatas. (Wahjono, 2015:5)

Menurut Soelistya (2021:117) SDM yaitu aspek penting ketika menjalankan strategi, merekalah yang mengoperasikan alat produksi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga pengembangan manajemen SDM harus dijalankan secara tepat dan bijak. Agar tenaga kerja dapat beroprasi sebaik mungkin dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Penerapan kedisiplinan yaitu suatu faktor untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. (Influence *et al.*, 2024)

Disiplin didefinisikan oleh Tsauri (2013:130) yaitu sikap pegawai yang menghormati dan mematuhi peraturan di tempat kerja atas dasar tanggung jawab. Dengan tujuan untuk memperbaiki perilaku seseorang supaya menjadi lebih baik. Disiplin kerja yaitu perilaku mematuhi semua aturan baik yang tertulis ataupun tidak tertulis. Serta pemberian sanksi bagi pelanggar. (Khaeruman *et al.*, 2021: 23)

Disiplin dalam perusahaan adalah faktor penting yang mendukung kinerja karyawan. Semakin karyawan disiplin, semakin tinggi hasil yang dicapai dan kualitas yang dihasilkan. Tanpa disiplin, perusahaan sulit mencapai hasil yang baik.

(Wardani *et al.*, 2022) disiplin kerja bermanfaat bagi organisasi dan karyawan. manfaat bagi organisasi yaitu menjamin tertibnya pelaksanaan tugas dan hasil yang baik. Bagi karyawan, disiplin dapat membuat lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan motivasi kerja. (Veritia *et al.*, 2023).

Peneliti memilih PT. Gajah Mitra Cemerlang sebagai objek penelitian karena terdapat fenomena yang relevan dengan topik penelitian. Peneliti mengidentifikasi permasalahan terkait sumber daya manusia, yaitu rendahnya disiplin kerja dalam perusahaan. Sebagian karyawan PT. Gajah Mitra Cemerlang masih ada yang melakukan tindakan indisipliner. Tabel di bawah ini menunjukkan data indisipliner karyawan dari bulan September hingga Desember. Tabel data tindakan indisipliner mencakup jumlah karyawan yang terlambat, alpha, dan tidak mematuhi aturan. Data ini menggambarkan perubahan disiplin kerja selama periode tersebut.

Tabel 1.1. Data tindakan indisipliner karyawan PT. Gajah Mitra Cemerlang priode 2024 (September – Desember)

Bulan	Jumlah karyawan (Orang)	Jumlah (Kali)	Jumlah (Orang)	
		Terlambat	Alpha	Tidak mematuhi peraturan
September	72	21	3	3
Oktober	72	11	1	4
November	72	29	2	4
Desember	72	52	4	2

Sumber : HRD PT. Gajah Mitra Cemerlang

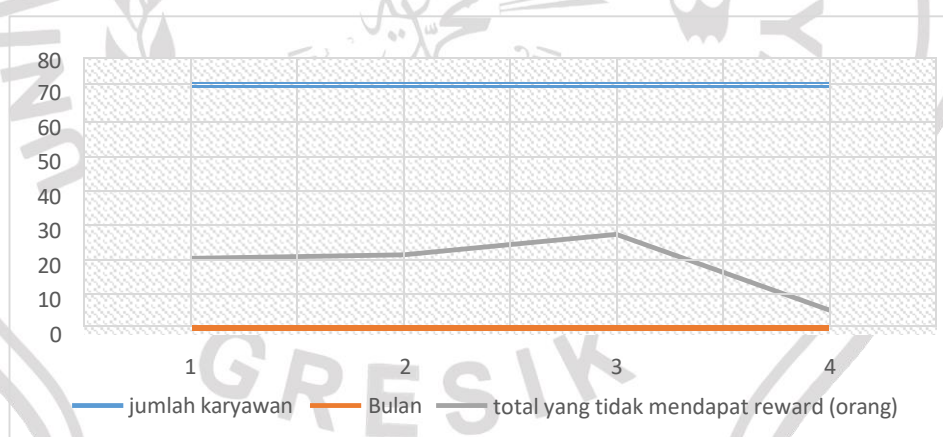
Berlandskan data yang tercantum di tabel 1.1. Terdapat beberapa permasalahan terkait disiplin kerja karyawan. Yaitu tingkat keterlambatan dengan angka tertinggi bulan Desember sebanyak 52 kali. Keterlambatan terendah pada bulan Oktober dengan jumlah 11 kali. Sedangkan jumlah karyawan yang tidak mematuhi peraturan tetap konsisten yaitu mencapai 4 orang di beberapa bulan. Tidak hadir tanpa keterangan (alpha) menunjukkan tingkat kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan. Jika dibiarkan, tindakan indisipliner ini dapat menjadi masalah serius bagi kedisiplinan karyawan.

Pelanggaran aturan yang dilakukan oleh karyawan yaitu mulai dari tidak hadir tanpa keterangan (alpha), karyawan yang tidak memakai atribut kerja seperti tidak memakai sepatu, Karyawan sering mengajukan izin melebihi batas yang sudah ditetapkan sehingga melanggar peraturan yang berlaku. Perusahaan perlu menegakkan disiplin kerja yang tegas dan jelas agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Oleh karena itu, fokus pada peningkatan disiplin sangat diperlukan.

Menurut Hasibuan (2020:196) Balas jasa memiliki peran penting ketika membentuk disiplin kerja. Pemberian balas jasa yang tinggi cenderung meningkatkan kedisiplinan, sedangkan balas jasa yang rendah dapat mengurangi tingkat kedisiplinan. Siagian (2019:255) mendefinisikan sistem imbalan yaitu suatu daya tarik yang signifikan untuk mempertahankan karyawan. Jika para karyawan merasa kurang puas dengan imbalan yang diperoleh, maka dampaknya bagi organisasi akan bersifat negatif. Khaeruman *et al.*, (2021:140) menyatakan *Reward* adalah Semua bentuk kompensasi yang diterima karyawan. Dalam uang ataupun barang sebagai kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan penelitian (Sugianto *et al.*, 2024) mengatakan bahwa *Reward* terdapat pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Berbeda dengan demean study (Azizah *et al.*, 2024) mengemukakan bila *Reward* tidak memengaruhi signifikan disiplin kerja. Temuan studi (Adhany *et al.*, 2022) menyatakan bila *Reward* tidak ada pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Meski beberapa penelitian mengatakan jika *Reward* tidak ada pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Tetapi, beberapa penelitian lain mengatakan adanya pengaruh signifikan antara *Reward* dan kedisiplinan karyawan.

Perusahaan PT. Gajah Mitra Cemerlang memberikan *Reward* kepada karyawannya berupa financial. Dengan ketentuan perusahaan jika karyawan tersebut selalu bekerja tanpa izin ataupun cuti. *Reward* tersebut diberikan kepada karyawannya pada saat penggajian. Berikut ini data pemberian *Reward* pada karyawan PT. Gajah Mitra Cemerlang :



Gambar 1.1. Grafik Jumlah Karyawan yang Tidak Mendapat *Reward*

Sumber : HRD PT. Gajah Mitra Cemerlang

Jumlah karyawan yang tidak mendapat *Reward* meningkat dari bulan pertama hingga bulan ketiga, lalu menurun di bulan keempat. Beberapa karyawan masih menghiraukan *Reward* kehadiran yang diberikan oleh perusahaan. Hal

tersebut terjadi karena masih ada karyawan yang mengambil izin serta tidak masuk tanpa keterangan. Peningkatan jumlah karyawan yang tidak mendapatkan *Reward* kehadiran pada bulan kedua dan bulan ketiga yaitu Oktober dan November. Data tersebut menunjukkan jumlah karyawan yang tidak mendapat *Reward* kehadiran pada bulan oktober sebanyak 23 karyawan. Sedangkan jumlah karyawan yang tidak mendapat *Reward* kehadiran bulan november sebanyak 29 karyawan.

Penyababnya berbagai faktor seperti kurangnya motivasi dan meningkatnya ketidakhadiran. Hal tersebut perlu diperhatikan dan dianalisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi penyebab utamanya dan mencari solusi yang dapat memperbaiki kondisi ini. Selain pemberian *Reward*, perusahaan juga menerapkan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. *Punishment* diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan. Bentuk *Punishment* berupa teguran lisan, surat peringatan, pemotongan gaji, atau pemutusan hubungan kerja (Putri *et al.*, 2024).

Menurut Zainal *et al.* (2015:604) Keadilan disiplin harus dipahami secara konsisten. Apabila seorang karyawan melakukan masalah kedisiplinan, pimpinan harus dapat membuktikan jika tindakan yang tidak patut dilakukan oleh karyawan tersebut harus dihukum. Hasibuan (2020:194) menyatakan peraturan diperlukan untuk memberi arahan kepada karyawan untuk menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Meskipun hukuman diperlukan guna menaikkan kedisiplinan serta memastikan bahwa karyawan mematuhi semua kebijakan perusahaan, hukuman harus adil serta tegas bagi seluruh karyawan.

Berlandaskan temuan studi (Bandiyono *et al.*, 2021) berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kedisiplinan Pegawai” menyatakan *Punishment* terbukti tidak mempengaruhi kedisiplinan. Sedangkan hasil penelitian (Astuti *et*

al., 2022) berjudul “pengaruh sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Yamaha lautan teduh interniaga lampung.” menyatakan adanya pengaruh signifikan hukuman terhadap disiplin kerja.

Sedangkan PT. Gajah Mitra Cemerlang membuat 2 jenis pelanggaran, yaitu surat teguran (ST) dengan tingkat 1-2 dan surat peringatan (SP) dari tingkat 1-2. Surat teguran (ST) merupakan peringatan awal yang diberikan secara lisan atau tertulis kepada karyawan atas pelanggaran ringan. Sedangkan surat peringatan (SP) peringatan yang bisa berujung pada pemutusan hubungan kerja jika karyawan tetap tidak menunjukkan perbaikan. Berikut ini data karyawan PT. Gajah Mitra Cemerlang yang masih melanggar peraturan perusahaan :

**Tabel 1.2. Data karyawan yang melanggar peraturan perusahaan
(September – Desember 2024)**

Jenis pelanggaran		Jumlah (orang)
Surat teguran	ST 1	2
	ST 2	1
Surat peringatan	SP 1	3
	SP 2	7
Jumlah		13

Sumber : HRD PT. Gajah Mitra Cemerlang

Berdasarkan tabel 1.2. Masih banyak karyawan PT. Gajah Mitra Cemerlang yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan Jenis pelanggaran yang diterima oleh karyawan dengan total 13 orang yang terlibat. Dari jumlah tersebut, 2 orang menerima Surat Teguran Pertama (ST 1) dan 1 orang menerima Surat Teguran Kedua (ST 2), menandakan adanya pelanggaran ringan yang diperhatikan. Sementara itu, 3 orang menerima Surat Peringatan Pertama (SP 1) dan 7 orang menerima Surat Peringatan Kedua (SP 2). Sebagian besar pelanggaran yang terjadi lebih serius dan memerlukan tindakan korektif. Berdasarkan data,

pelanggaran disiplin terjadi karena kurangnya pemahaman aturan, rendahnya kesadaran disiplin, dan kurangnya pengawasan manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pola pelanggaran, mengidentifikasi penyebabnya, dan mengevaluasi sanksi dalam meningkatkan kepatuhan karyawan. Dengan harapan perusahaan dapat membuat aturan yang lebih baik untuk meningkatkan disiplin kerja. Kondisi tempat kerja ialah faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Sinambela (2019 : 340)

Maskur *et al* (2015:7) menyatakan disiplin kerja membuat karyawan menjadi lebih teratur dan berkontribusi di lingkungan kerja. Tetapi, tidak semua karyawan mampu menerapkan sikap disiplin kerja dengan mudah. Seperti tidak menepati janji dan tidak bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakan. sehingga disiplin dapat membuat lingkungan kerja yang tertib dan disiplin. Menurut (Nurdin *et al.*, 2023) Lingkungan kerja kondusif dan nyaman bisa memudahkan karyawan untuk menjalankan tugasnya. Temuan studi (Wahyuningrum *et al.*, 2020) berjudul “pengaruh lingkungan kerja non fisik, *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan” mengatakan bila lingkungan kerja non fisik tidak memengaruhi disiplin kerja. Sedangkan temuan studi (Aprianti & Wulandari, 2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima” menyatakan lingkungan kerja non fisik memengaruhi disiplin kerja.

Hasil wawancara peneliti ke karyawan PT. Gajah Mitra Cemerlang yaitu Anggi menyatakan alasan utama keterlambatannya yaitu faktor dalam dirinya sendiri seperti ketiduran. Menurutnya, keterlambatan berdampak pada jam kerja menjadi tidak tepat waktu yang bisa memengaruhi karyawan lain. Ketika terlambat,

tim menjadi kurang maksimal dalam mencapai target, dan merugikan karyawan yang lain karena mereka harus menyesuaikan pekerjaan yang tertunda akibat keterlambatan. Anggi juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman disebabkan oleh orang yang tidak bekerja sama dengan tim. Karena dapat mengganggu rekan yang lain dalam menjalankan tugas. Dalam hal pelanggaran peraturan, kelelahan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi. Karena lelah karyawan kebanyakan jarang masuk sehingga menyebabkan pelanggaran yang dapat dikenakan surat teguran atau peringatan dari atasan. Terkait peringatan atau teguran dari atasan menurutnya baik untuk mencegah pelanggaran sehingga membuat dirinya untuk memperbaiki sikap ke depannya.

Sedangkan hasil wawancara bapak Satria selaku HRD PT. Gajah Mitra Cemerlang mengatakan faktor keterlambatan yang sering terjadi di PT. Gajah Mitra Cemerlang umumnya dialami oleh karyawan yang sudah berkeluarga. Keterlambatan biasanya disebabkan oleh kesibukan karyawan dalam mengurus berbagai urusan keluarga, sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam memulai aktivitas kerja. Selain itu ketiduran dan kemacetan juga menjadi alasan keterlambatan yang sering dilakukan karyawan. Sanksi diberikan pada karyawan yang melakukan pelanggaran adalah pemotongan Rp.500 per menit. Selain itu, pelanggaran aturan paling sering dilakukan adalah karyawan yang tidak memakai sepatu saat jam kerja. Pelanggaran tersebut sudah di peringatkan berkali – kali tetapi karyawan masih tidak peduli dengan pelanggaran tersebut. Sehingga jika salah satu karyawan masih tidak mematuhi peraturan dan masih melakukan keterlambatan, maka karyawan lain bisa ikut meniru kebiasaan buruk tersebut. Beberapa karyawan yang masih melanggar peraturan butuh pembinaan agar lebih sadar akan pentingnya

disiplin dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Perusahaan perlu menangani masalah keterlambatan dan pelanggaran aturan, serta mengambil tindakan untuk membuat karyawan lebih disiplin.

Berbagai peneliti melakukan riset mengenai tentang *Reward* serta *Punishment* terhadap disiplin kerja. Namun, tidak banyak peneliti yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja non fisik berperan pada disiplin kerja karyawan. Maka peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana ketiga faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi disiplin kerja secara bersamaan. Penulis bermaksud mengembangkan penelitian lanjutan yang berjudul “**Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Gajah Mitra Cemerlang**”

1.2. Rumusan masalah

Berlandaskan uraian masalah diatas, perumusan suatu masalah yang dapat dibuat yakni :

1. Apakah *Reward* memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Gajah Mitra Cemerlang ?
2. Apakah *Punishment* memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Gajah Mitra Cemerlang ?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Gajah Mitra Cemerlang ?

1.3. Tujuan penulisan

1. Mengetahui pengaruh *Reward* terhadap disiplin kerja di PT. Gajah Mitra Cemerlang.

2. Mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap disiplin kerja di PT. Gajah Mitra Cemerlang.
3. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap disiplin kerja di PT. Gajah Mitra Cemerlang.

1.4. Manfaat penelitian

a. Bagi perusahaan

Diharapkan bahwa studi ini bisa dijadikan sumber informasi serta evaluasi pada PT. Gajah Mitra Cemerlang dalam menilai pengaruh *Reward*, *Punishment*, serta lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja di perusahaan.

b. Bagi peneliti berikutnya

Diharapkan bahwa studi ini bisa menambah pengetahuan, wawasan, serta acuan dalam memahami pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Lingkungan kerja non fisik pada disiplin kerja.