



PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. XYZ

Himmatul Fakhriyyah

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik

Maulidyah Amalina Rizqi

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik

Alamat: Jl. Sumatera No 101, Gn. Malang, Randuagung, Kec. Kebomas, Kabupaten Gresik,
Jawa Timur

Korespondensi penulis: farraahf@gmail.com

Abstract. *Work discipline is a crucial factor in achieving company goals. At PT. XYZ, several disciplinary violations still occur, such as lateness, unexplained absences, and breaches of company rules. This study aims to analyze the influence of Reward, Punishment, and non-physical work environment on employee work discipline. This research uses a quantitative approach with a survey method. The sample consists of all employees at PT. XYZ, totaling 72 respondents. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results show that Reward and non-physical work environment have a positive and significant effect on work discipline. In contrast, Punishment does not have a significant effect. All instruments used passed validity, reliability, and classical assumption tests. In conclusion, companies should strengthen their Reward systems and create a supportive work environment to improve employee discipline. The existing Punishment system also needs to be reviewed to ensure more effective implementation.*

Keywords: *Discipline, Non-physical work environment, Punishment, Reward*

Abstrak. Disiplin kerja adalah faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Di PT. XYZ masih ditemukan tindakan indisipliner seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan pelanggaran terhadap aturan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ sebanyak 72 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda melalui bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sebaliknya, *Punishment* tidak berpengaruh signifikan. Instrumen yang digunakan telah lolos uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Kesimpulannya, perusahaan perlu meningkatkan sistem penghargaan dan membuat lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong kedisiplinan. Sistem *Punishment* juga perlu dievaluasi agar dapat diterapkan secara lebih efektif.

Kata kunci: *Disiplin, Lingkungan kerja non fisik, Punishment, Reward*

LATAR BELAKANG

Disiplin kerja yaitu suatu pilar utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan efisiensi operasional perusahaan. Menurut Tsauri (2013), disiplin adalah sikap menghormati dan mematuhi peraturan dengan penuh tanggung jawab, yang ditujukan untuk membentuk perilaku kerja yang lebih baik. Hasibuan (2020) menambahkan bahwa balas jasa atau *Reward* yang tinggi dapat meningkatkan kedisiplinan, sementara *Punishment* memiliki peran korektif untuk mengurangi pelanggaran kerja.

Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan dapat mempertahankan tingkat kedisiplinan yang konsisten. Berdasarkan data internal PT. XYZ, terjadi berbagai bentuk tindakan indisipliner, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan (*alpha*), dan pelanggaran aturan kerja lainnya.

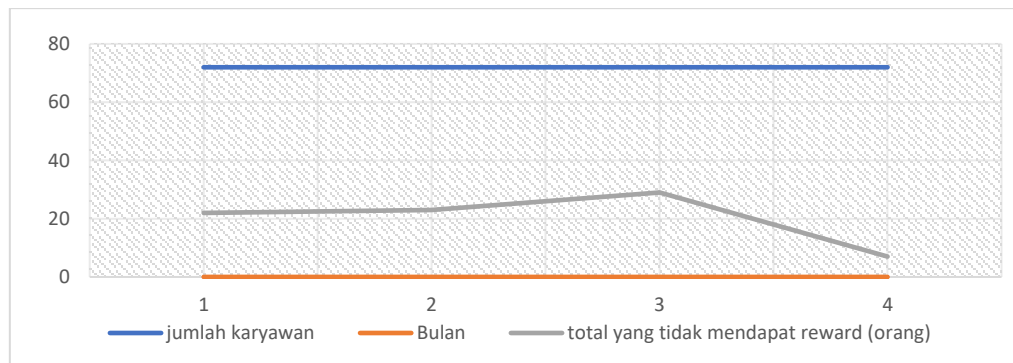
Tabel 1. Data Indisipliner Karyawan PT. XYZ Periode Sep–Des 2024

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah (Kali)	Jumlah (Orang)	
	(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. XYZ(2024)

Data tersebut menunjukkan bahwa keterlambatan meningkat signifikan dari 21 kali (September) menjadi 52 kali (Desember). Hal ini menandakan perlunya perhatian serius terhadap sistem *Reward* dan *Punishment* yang diterapkan, serta kondisi lingkungan kerja non fisik yang dapat memengaruhi perilaku disiplin karyawan. Berbagai studi terdahulu memberikan hasil yang beragam. Penelitian Sugianto *et al.* (2024) menyatakan jika *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Azizah *et al.* (2024) yang menyimpulkan bahwa *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian Wahyuningrum *et al.* (2020) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, berbeda dengan hasil Aprianti & Wulandari (2022) yang menemukan sebaliknya.

Suatu faktor yang diyakini memengaruhi disiplin kerja adalah *Reward* atau penghargaan. Menurut Hasibuan (2020), pemberian balas jasa yang layak dapat mendorong peningkatan disiplin. Namun, pada kenyataannya, jumlah karyawan yang tidak menerima *Reward* kehadiran justru meningkat pada bulan Oktober dan November, masing-masing sebanyak 23 dan 29 orang. Berikut grafik jumlah karyawan yang tidak mendapat *Reward* :



Sumber : HRD PT. XYZ (2024)

Gambar 1. Grafik jumlah karyawan yang tidak mendapat *Reward*

Berdasarkan gambar diatas yaitu grafik jumlah karywan yang tidak dapat *Reward*, 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. Penyebabnya 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. Hal ini menunjukkan bahwa sistem *Reward* yang diterapkan belum sepenuhnya efektif membuat karyawan untuk lebih disiplin.

Selain *Reward*, faktor *Punishment* atau hukuman juga memainkan peranan penting. *Punishment* berfungsi sebagai bentuk pengendalian terhadap pelanggaran aturan kerja. PT. XYZ 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. XYZ yang masih melanggar peraturan perusahaan :

Tabel 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. XYZ

Berdasarkan tabel 2 Masih banyak karyawan PT. XYZ 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. Sebagaimana diungkapkan oleh Zainal *et al* (2015) 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.

Faktor ketiga yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan antara rekan kerja, atasan, dan suasana kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi dan kedisiplinan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan, karyawan tersebut menyatakan bahwa kurangnya kerja sama tim dan suasana kerja yang tidak kondusif menjadi penyebab

keterlambatan dan menurunnya kedisiplinan. Hal ini sejalan dengan pendapat Nurdin *et al* (2023) bahwa lingkungan kerja kondusif dan nyaman bisa memudahkan karyawan untuk menjalankan tugasnya. Selain fenomena tersebut, adanya penelitian terdahulu mengindikasikan research gap yaitu hasil penelitian Wahyuningrum *et al* (2020) mengatakan jika lingkungan kerja non fisik tidak memengaruhi disiplin kerja. Sedangkan penelitian Aprianti & Wulandari (2022) menyatakan lingkungan kerja non fisik memengaruhi disiplin kerja.

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. XYZ”

KAJIAN PUSTAKA

Reward

Reward merupakan bentuk kompensasi yang diberikan pada karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Puspita (2023), *Reward* adalah apresiasi perusahaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja. Siagian (2019) menyebutkan bahwa sistem imbalan menjadi motivasi dasar yang mendorong karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya dan meningkatkan produktivitas. Menurut Kadarisman (2012) dalam Puspita (2023) indikator *Reward* :

1. Upah
2. Gaji
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Penghargaan interpersonal
6. Promosi

Punishment

Punishment atau hukuman merupakan tindakan korektif terhadap pelanggaran disiplin kerja. Hasibuan (2020) menekankan bahwa *Punishment* harus bersifat tegas dan

adil agar dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Zainal *et al.* (2015) mengklasifikasikan hukuman berdasarkan tingkat pelanggaran, mulai dari teguran lisan, penundaan gaji, hingga pemecatan. Siagian 2006 (2015:2-3) dalam (Tutik & Rahman, 2021) indikator *Punishment* berikut ini :

1. Meminimalisir kesalahan
2. Hukuman lebih berat
3. Hukuman dengan penjelasan
4. Hukuman karena adanya penyimpangan

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup suasana psikologis, sosial, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Maskur *et al.* (2024) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang tertib dan mendukung mendorong kedisiplinan karyawan. Menurut (Soelistya, 2023:19) Indikator lingkungan kerja secara non fisik berikut ini :

1. Hubungan kerja antara karyawan dan atasan
2. Hubungan kerja karyawan dan bawahan
3. Hubungan antara rekan kerja

Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap patuh terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Sinambela (2019) menyebut disiplin sebagai media komunikasi antara manajemen dan karyawan agar perilaku kerja selaras dengan aturan perusahaan. Berdasarkan (Metris *et al.*, 2023) Indikatornya yakni :

1. Tepat waktu
2. Taat peraturan dalam perusahaan
3. Tanggung jawab dalam perusahaan

1. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 72 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 3. Identifikasi Responden

No.	Dimensi	Kelompok	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki - laki (L)	46	64%
		Perempuan (P)	26	36%
		Total	72	100%
2.	Pendidikan terakhir	SMA/SMK	67	93%
		Sarjana (S1)	5	7%
		Total	72	100%

Responden pada penelitian ini sebanyak 72 karyawan. Berdasarkan data tabel diatas diketahui mayoritas pengisian kuisioner terbanyak dilakukan oleh responden laki-laki berjumlah 46 karyawan dengan presentase 64%. Sedangkan sisanya berjumlah 26 responden karyawan perempuan dengan presentase 36%. Pada aspek pendidikan di dominasi oleh karyawan SMA dengan jumlah 67 karyawan dengan presentase sebesar 93% dari 72 responden yang ada.

Hasil Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

Indikator	Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Reward (X1)	X1_1	0.835	0,231	Valid
	X1_2	0.713	0,231	Valid
	X1_3	0.751	0,231	Valid
	X1_4	0.860	0,231	Valid
	X1_5	0.791	0,231	Valid
	X1_6	0.929	0,231	Valid
Punishment (X2)	X2_1	0.900	0,231	Valid
	X2_2	0.897	0,231	Valid
	X2_3	0.859	0,231	Valid
	X2_4	0.838	0,231	Valid
	X3_1	0.894	0,231	Valid

Lingkungan	X3_2	0.915	0,231	Valid
Kerja Non	X3_3	0.927	0,231	Valid
Fisik (X3)	Y1	0.878	0,231	Valid
	Y2	0.883	0,231	Valid
	Y3	0.887	0,231	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap indikator dari variabel *Reward*, *Punishment*, Lingkungan kerja non fisik memiliki r -hitung $>$ r -tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan atau indikator dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's		N of Items	Keterangan
	Alpha	Batas		
<i>Reward</i> (X1)	0.898	0,70	6	Reliabel
<i>Punishment</i> (X2)	0.894	0,70	4	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik (X3)	0.899	0,70	3	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0.858	0,70	3	Reliabel

Berdasarkan data tabel di atas, seluruh nilai *Cronbach Alpha* dari setiap 4 variabel $>$ 0,70. Maka kesimpulannya adalah seluruh pernyataan pada kuesioner dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.664	1.060		.626	.533
X1 (<i>Reward</i>)	.228	.107	.356	2.133	.037
X2 (<i>Punishment</i>)	.056	.158	.066	.354	.724

X3 (Lingkungan Kerja non Fisik)	.443	.196	.429	2.257	.027
---------------------------------	------	------	------	-------	------

Dependent Variable: Y (Disiplin kerja)

Berdasarkan data di atas, dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan :

- Nilai konstanta sebesar 0,664 menunjukkan apabila variabel *Reward*, *Punishment* , Lingkungan Kerja Non Fisik berada dalam kondisi tetap atau nol, maka Disiplin Kerja berada pada nilai 0,664. Artinya, meskipun ketiga variabel independen tidak berpengaruh, Disiplin kerja masih memiliki nilai dasar sebesar 0,664.
- Koefisien regresi untuk variabel *Reward* sebesar 0,228 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan dalam pemberian *Reward* akan diikuti oleh peningkatan Disiplin kerja karyawan, maka *Reward* kerja akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi untuk variabel *Punishment* sebesar 0,056 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Punishment* , maka disiplin kerja mereka akan meningkat. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara *Punishment* dan Disiplin kerja.
- Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,443 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik pada karyawan akan berdampak pada Disiplin kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka semakin tinggi juga Disiplin Kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.664	1.060		.626	.533
X1 (<i>Reward</i>)	.228	.107	.356	2.133	.037
X2 (<i>Punishment</i>)	.056	.158	.066	.354	.724

X3 (Lingkungan Kerja non Fisik)	.443	.196	.429	2.257	.027
---------------------------------	------	------	------	-------	------

Dependent Variable: Y (Disiplin kerja)

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada Tabel diatas diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Hasil uji-t, variabel *Reward* menunjukkan koefisien regresi positif dengan t hitung 2,133 > t tabel 1,993, serta sig. 0,037 (< 0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, hipotesis 1 diterima, artinya bahwasanya secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
2. Hasil uji-t, variabel *Punishment* menunjukkan koefisien regresi positif dengan t hitung 0,354 < t tabel 1,993, serta sig. 0,724 (> 0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, hipotesis 2 ditolak, artinya bahwa secara parsial *Punishment* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
3. Hasil uji-t, variabel Lingkungan kerja non fisik menunjukkan koefisien regresi positif dengan t hitung 2,257 > t tabel 1,993, serta sig. 0,027 (< 0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, hipotesis 3 diterima, berarti secara parsial Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hail studi ini sesuai dengan studi (Sugianto *et al.*, 2024) mengatakan jika pemberian *Reward* terhadap kedisiplinan karyawan berpengaruh secara signifikan. Temuan ini juga memperkuat teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020) 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. *Reward* dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan tekun dan menghasilkan kuantitas dan kualitas yang diinginkan perusahaan.

Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Temuan studi ini sesuai dengan studi (Bandiyono *et al.*, 2021) mengatakan *Punishment* terbukti tidak mempengaruhi kedisiplinan. Hasil ini juga memperkuat teori yang dikemukakan oleh Zainal *et al.* (2015) Keadilan disiplin harus dipahami secara konsisten. Apabila seorang karyawan melaukan masalah kedisiplinan, pimpinan harus dapat membuktikan jika tindakan yang tidak patut dilakukan oleh karyawan tersebut

harus dihukum. penerapan hukuman di perusahaan belum mampu memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan. Salah satu penyebabnya adalah sistem hukuman yang diterapkan belum berjalan secara konsisten, adil, atau transparan, sehingga tidak menimbulkan efek jera ataupun kesadaran untuk meningkatkan kedisiplinan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Temuan studi ini sesuai dengan studi (Ghozali, 2003:281) dalam (Maskur *et al*, 2024) menyatakan disiplin kerja membuat karyawan menjadi lebih teratur dan berkontribusi dalam 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. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar karyawan, komunikasi, dan kenyamanan psikologis maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan.

KESIMPULAN

Reward dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. XYZ. Pemberian balas jasa yang tinggi cenderung meningkatkan kedisiplinan, sedangkan balas jasa yang rendah dapat mengurangi tingkat kedisiplinan. semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar karyawan, komunikasi, dan kenyamanan psikologis maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan. Sedangkan *Punishment* tidak memiliki pengaruh signifikan. Penerapan hukuman di perusahaan tidak memberikan dampak terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan. Salah satunya adalah sistem hukuman yang diterapkan belum berjalan secara konsisten, adil, atau transparan, sehingga tidak menimbulkan efek jera ataupun kesadaran untuk meningkatkan kedisiplinan.

SARAN

Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan sistem *Reward* dengan memberikan penghargaan yang adil dan transparan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja, agar dapat meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja.
- b. Perusahaan perlu mengevaluasi ulang sistem *Punishment* yang diterapkan agar lebih efektif, adil, dan mendidik, serta tidak menimbulkan ketidakpuasan atau menurunkan semangat kerja karyawan.

- c. Perusahaan diharapkan memperhatikan lingkungan kerja non fisik, yakni kenyamanan, hubungan antar rekan kerja, serta kepemimpinan, karena terbukti berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya

Dengan menambah variabel lain yang memengaruhi disiplin kerja karyawan, yakni kepemimpinan, budaya organisasi, serta kepuasan kerja, studi ini dapat dilaksanakan pada sektor atau perusahaan lain untuk mendapat hasil yang lebih beragam dan mendalam. Temuan studi ini dimaksudkan menjadi referensi bagi peneliti berikutnya untuk memperluas cakupan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianti, F., & Wulandari, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(1), 45–55.
- Azizah, N., Pratama, H., & Lestari, M. D. (2024). Pengaruh Work Life Balance, *Reward*, dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kharisma Autokreasi Permai di Kota Tangerang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 22–31.
- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, A. (2021). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *XXVI*(01), 50–65.
- Hasibuan, H. M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Maskur, Wahidin, N., Primawan, M., Khristina, Azizah, M. R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). *Disiplin kerja : Tanggung jawab, Reward dan Punishment* . In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Universitas islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.
- Nurdin, A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja)*. Mitra Ilmu.
- Puspita, R. (2023). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Analisis *Reward, Punishment* , Dan Disiplin Kerja. PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Ijan poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Soelistya, D. (2023). *Media Lingkungan Spirit Kinerja Karyawan*. Nizamia Learning Center.
- Sugianto, S., Wijayanti, I., & Herlina, N. (2024). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Adiwira Plastik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 9(1), 50–58.
- Tsauri, S. (2013). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tutik, A., & Rahman, T. (2021). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja

- Karyawan Kontrak Cv. Andy Walet Muara Uya. 4(4), 713–722.
- Wahyuningrum, D., Sari, I., & Supriyanto, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 100–110.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT RajaGrafindo persada.