

BAB 1

Pendahuluan

Menjadikan sumber daya manusia yang unggul tidak terlepas dari maksud dan tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan. Untuk mencapai resolusi perusahaan, dibutuhkan orang-orang yang dapat memimpin secara produktif, efektif dan efisien, serta mendukung dan memfasilitasi kelancaran organisasi. Menurut Wether dan Davis (1996) dalam buku Sutrisno (2017, hlm. 4) sumber daya manusia dikatakan sebagai “pegawai yang bersedia, siap, dan mampu berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi”. Artinya apabila perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan berkualitas maka perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasinya. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah adanya kedisiplinan karyawan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka lakukan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga disiplin karyawan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kelangsungan usaha suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki kedudukan elemen terpenting yang ada di perusahaan bidang manapun, salah satunya pada bidang perhotelan. Artotel Gajahmada Semarang adalah suatu perusahaan yang memberikan layanan jasa kepariwisataan hotel berupa fasilitas bagi tamu yang sedang berkunjung liburan atau melakukan kegiatan di Semarang. Artotel Gajahmada Semarang merupakan hotel bintang tiga yang berada di letak strategis kota Semarang lebih tepatnya berada di Jl. Gajahmada No.101, Miroto, Kec. Semarang Tengah, Kota Semarang, Jawa Tengah. Visi dari Artotel Gajahmada Semarang adalah menyediakan tempat untuk dapat membuat cerita yang menyenangkan mengenai kemanusiaan, tidur, makan, dan minum. Sementara misi dari Artotel Gajahmada Semarang yakni memberikan jasa perhotelan dengan semangat dan bergairah memberikan pelayanan tertinggi untuk dapat menciptakan tidur, makan dan minum yang lebih baik. Dari visi dan misi tersebut artinya Artotel Gajahmada Semarang ingin memberikan pelayanan prima bagi para tamunya salah satunya dengan memperhatikan disiplin kerja karyawannya.

Disiplin pada dasarnya adalah apa yang harus dilakukan oleh setiap organisasi. Karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang tepat, sukar bagi suatu organisasi untuk menggapai tujuannya. Disiplin sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi dari karyawan dan mendukung perubahan sikap dari karyawan berdasarkan motivasi mereka untuk menonjol dalam organisasi. Disiplin juga merupakan salah satu aspek utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, segala upaya untuk menjaga dan meningkatkan kemajuan perusahaan menjadi tujuan utama karyawan yang dimulai dari kedisiplinan. Menurut Hamali (2016) disiplin diartikan sebagai kekuatan yang berasal dari dalam diri karyawan sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan nilai-nilai yang terkandung dalam ketentuan perusahaan. Dapat diartikan juga disiplin sebagai perilaku karyawan yang taat terhadap segala peraturan perusahaan yang ada seperti, datang tepat waktu, selalu hadir bekerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, dan lain sebagainya.

Hasibuan (2016) mengatakan adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan ketat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Berdasarkan pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sanksi hukuman (*punishment*), balas jasa (*reward*) dan lingkungan kerja non fisik (hubungan kemanusiaan).

Lingkungan kerja sangat berkaitan dengan kedisiplinan yang terbentuk dalam perusahaan tersebut. Tingkat kedisiplinan dan gairah kerja akan optimal apabila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik (Inbar, N., R., D., Endang, S., A., & Muhammad, C., W., S., 2018). Handoko (2014) mengatakan lingkungan kerja fisik merupakan area kerja yang berbentuk fisik dan dapat mempengaruhi atau menguasai karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan pengertian dari lingkungan kerja non fisik yakni keadaan didalam suatu lingkungan kerja yang berhubungan dengansesama kolega dan

juga relasi kerja dengan pimpinan maupun bawahan. Menjunjung tinggi hubungan dengan antar pegawai akan membentuk lingkungan kerja yang positif seperti, karyawan

akan merasa semangat ketika menjalankan aktivitas pekerjaannya, tidak adanya konflik yang terjadi antar pegawai, ketika ada permasalahan antar pegawai diselesaikan secara kekeluargaan, adanya sikap saling menghargai dan tidak menjatuhkan satu sama lain. Lingkungan kerja non fisik seringkali sangat berpengaruh kepada para karyawan. Apabila perusahaan tidak dapat membangun lingkungan kerja non fisik yang baik maka akan berpengaruh pada keadaan disiplin kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat menjadikan disiplin kerja karyawan meningkat yaitu dengan bagaimana *reward* dan *punishment* yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut Fahmi (2016) *reward* merupakan timbal balik berupa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas dasar prestasi pekerjaan yang sudah dilakukan baik berupa finansial maupun non finansial. Disamping itu Mahmudi (2015) mengatakan bahwa *reward* sebagai bentuk ukuran yang menghasilkan dasar-dasar sistematis yang digunakan manajer untuk memberikan tunjangan ataupun promosi jabatan. Dengan adanya pemberian *reward* yang dilakukan perusahaan, tentu perusahaan menginginkan agar karyawan dapat bekerja lebih semangat dan disiplin.

Fahmi (2016) mengatakan *punishment* yakni sanksi yang ditujukan karyawan akibat dari kesalahannya dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Fahmi (2016) *punishment* yang diberlakukan oleh perusahaan yaitu; *Punishment* yang dapat menguasai *reward* seperti contohnya, pemotongan gaji, bonus, tunjangan, dan lain sebagainya, Yang kedua yaitu *punishment* yang tidak berhubungan dengan *reward* seperti, karyawan yang dirumahkan, karyawan yang tidak dilibatkan dalam rapat-rapat penting, dan lain sebagainya. Pemberlakuan *punishment* di setiap perusahaan ditujukan supaya perusahaan memiliki standar efektifitas baik personal ataupun dari keseluruhan organisasi. Adanya *punishment* merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk dapat memperoleh tingkat disiplin kerja yang tinggi. Pertumbuhan organisasi tentunya sangat memperhatikan disiplin kerja, terutama dalam memotivasi para karyawan untuk dapat menanamkan prinsip disiplin kerja pada dirinya dalam pekerjaan baik individu ataupun kelompok.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak HR Artotel Gajahmada Semarang menunjukkan beberapa fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan, diantaranya masih ditemukannya kelalaian yang dilakukan karyawan terhadap peraturan yang sudah tertera seperti terlambat masuk kerja dan kurangnya efektifitas dalam menggunakan jam istirahat. Beberapa hal yang dilakukan karyawan tersebut terlihat seperti kesalahan atau pelanggaran ringan, tetapi apabila tidak dilakukan penanggulangan atau pengawasan yang ketat oleh atasan, akan berimplikasi kepada perusahaan itu sendiri, misalnya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak mampu tercapai dengan optimal dan produktivitas menjadi rendah. Artotel Gajahmada Semarang melakukan inovasi berupa peralihan absensi melalui fingerprint kemudian diubah menggunakan Mekari Talenta yang merupakan suatu aplikasi untuk memudahkan absensi bagi karyawan tanpa menggunakan *fingerprint*. Dengan menggunakan aplikasi absensi dari Mekari Talenta ini maka bagi HR/Admin akan dimudahkan dalam pengelolaan gaji karena setiap absensi telah terintegrasi dengan sistem *payroll*. Meskipun demikian, masih banyak karyawan yang tetap melanggar peraturan yang ada. Berikut merupakan data jumlah karyawan Artotel Gajahmada Semarang.

Tabel 1.3

Data Jumlah Karyawan

Artotel Gajahmada Semarang (September 2022 – Oktober 2022)

Keterangan	September	Oktober
Pegawai Tetap	0	0
Pegawai Kontrak	30	32
Pegawai Tidak Tetap	0	0
Jumlah Karyawan	30	32

Sumber : HR Artotel Gajahmada Semarang (diolah)

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa Artotel Gajahmada Semarang hanya memiliki pegawai kontrak. Jumlah karyawan pada bulan september sebanyak 30 pegawai dan pada bulan oktober mengalami peningkatan sebanyak 2 pegawai, sehingga totalnya menjadi 32 pegawai.

Penerapan disiplin kerja sangat berguna untuk mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan norma yang ada. Dengan begitu perusahaan akan menciptakan lingkungan yang tertib dan tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai.

Berdasarkan uraian tersebut, perlu kiranya peneliti menganalisis apakah disiplin kerja karyawan setempat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment* agar dapat diketahui serta dapat digunakan sebagai pengambil kebijakan perusahaan. Supaya penelitian ini tetap fokus pada permasalahan yang sudah diuraikan diatas, maka diajukan rumusan masalah dalam penelitian (i) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan? (ii) Apakah *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan? (iii) Apakah *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?

BAB 2

Kajian Pustaka

2.1 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti, 2001) adalah kondisi yang terjadi dalam relasi kerja, baik relasi kerja dengan sesama rekan, atasan, maupun relasi kerja dengan bawahan. Perusahaan diharapkan mampu mengubah lingkungan kerja non fisik yang harmonis sehingga meminimalisir terjadinya masalah antar pegawai. Menurut Nitisemito (2000) menyatakan perusahaan harus dapat merepresentasikan kondisi yang mendukung antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016), Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi pekerjaan dalam melakukan tugasnya melalui kehidupan sosial psikologi maupun fisik dalam perusahaan. Sunyoto (2012) mengatakan lingkungan kerja non fisik dikelompokkan menjadi dua yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Menurut Wursanto (2009) terdapat unsur utama dalam pembentukan tindakan dan perilaku pegawai dalam lingkungan kerja non fisik yaitu: Pengawasan yang dilangsungkan secara berlanjut dengan menggunakan pengawasan yang ketat, Suasana kerja yang dapat memberikan motivasi dan semangat kerja tinggi, Sistem pemberian imbalan yang menarik, Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak menyamakan dengan mesin, dan kesempatan untuk mengembangkan karier sesuai dengan kemampuan masing masing, Terdapat rasa aman dari anggota baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, Hubungan bersifat informal dan penuh kekeluargaan, dan Semua pegawai mendapat perlakuan secara adil.

2.1.1 Jenis jenis Lingkungan Kerja Non fisik

Wursanto (2009) mengatakan Lingkungan kerja non fisik yang diartikan sebagai segala sesuatu yang berhubungan dengan psikis dari lingkungan kerja. Menurut Duane et al., dalam (Mangkunegara, A.A., dan Prabu, 2011) lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis.

2.1.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Mangkunegara (2005:105) mengatakan lingkungan kerja non fisik meliputi; Faktor lingkungan sosial, Faktor status sosial, Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, Faktor sistem informasi, Kondisi psikologis dari lingkungan kerja non fisik.

2.2 Reward

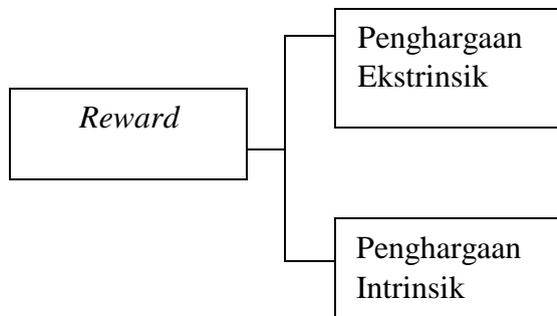
Menurut Sutrisno (2009:197) reward adalah imbalan dari perusahaan yang diberikan kepada pegawai atas dasar loyalitas waktu, tenaga, dan pikiran demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Simamora (2004) mengatakan *reward* yaitu imbalan yang berhubungan dengan bayaran atas dasar untuk meningkatkan daya produksi guna mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Tohardi (2002) mengatakan *reward* menjadi salah satu komponen untuk membangun disiplin kerja. Ivancevich (2000) menyatakan ada beberapa hal yang harus dicermati manajer dalam mengembangkan dan mendistribusikan *reward*, yakni; Penghargaan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia, Penghargaan yang diperoleh oleh tiap individu cenderung akan dibandingkan dengan penghargaan yang didapat orang lain, Pembagian penghargaan dilakukan melewati proses yang adil, dan manajer yang akan memberikan penghargaan harus memahami dengan benar terkait perbedaan setiap individu yang dibawahinya.

2.2.1 Tujuan Reward

Ivancevich (2006:226) mengatakan tujuan utama yang diharapkan perusahaan dengan adanya sistem *reward* adalah untuk; memikat orang yang mempunyai kualifikasi, menciptakan karyawan agar disiplin datang bekerja, dan hasrat karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi

2.2.2 Jenis-jenis *Reward*

Reward diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu seperti pada gambar berikut:



Gambar 1.1 Kategori *Reward*

Sumber : Ivancevich (2006:226)

Reward dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu: *reward* intrinsik dan ekstrinsik. *Reward* intrinsik merupakan penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Sedangkan *Reward* ekstrinsik adalah anggapan yang telah diberikan oleh orang lain terhadap seseorang.

2.3 *Punishment*

Punishment Menurut Ivancevich (2006:20) *Punishment is defined as an unfavorable or undesirable consequence action as a result of the behavior it performs*. *Punishment* diartikan sebagai tindakan konsekuensi yang tidak diinginkan atas dasar akibat yang dilakukan oleh perilakunya. (Ivancevich, 2006:20). Menurut Purwanto (2007:3) mengatakan hukuman atau *punishment* adalah seseorang yang telah diberikan penderitaan setelah terjadi suatu kelalaian dan kesalahan atas dasar tindakan yang telah dilakukan. Sedangkan Mangkunegara (2013) mengatakan *Punishment* merupakan ancaman yang memiliki maksud untuk membenahi karyawan yang telah melanggar, menegakkan peraturan yang berlaku, dan memberikan disiplin kepada pelanggar.

Hasibuan (2014) mengatakan *punishment* merupakan fungsi mendasar untuk menciptakan suatu kedisiplinan karyawan. Adanya pemberlakuan *punishment* dengan tegas, maka kedisiplinan akan meningkat dan tentunya mendidik karyawan agar menaati norma yang sah di perusahaan.

Simpulannya, *punishment* merupakan suatu bentuk ancaman yang dibuat untuk dapat memberikan imbas yang jera kepada seseorang yang telah melanggar.

1.3.1 Faktor Pemberian *Punishment*

Menurut Mangkunegara (dalam Jurnal Winda dkk, 2018), faktor faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena; Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan, Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan, Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, dan menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

1.3.2 Jenis-jenis *Punishment*

Menurut Purwanto (dalam Bandiyono dkk, 2021), *punishment* diklasifikasikan menjadi dua, yaitu *Punishment* Preventif dan *Punishment* Represif. *Punishment* preventif merupakan bentuk pencegahan yang dilakukan supaya tidak terjadi pelanggaran. Sedangkan *punishment* represif adalah pemberian hukuman kepada pegawai yang telah melanggar, sehingga *punishment* ini diberikan setelah terjadi pelanggaran.

2.4 Disiplin Kerja

Sutrisno (dalam jurnal Arif dkk, 2020) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah bentuk sikap kesediaan seseorang untuk mentaati norma yang dijalankan oleh suatu perusahaan. Tujuan organisasi akan mudah dicapai apabila perusahaan memiliki tingkat disiplin karyawan yang tinggi.

Menurut Asriani, dkk (2015) disiplin diartikan sebagai parameter tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan peranan yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2012) mengatakan kedisiplinan adalah implemmentasi manajemen dalam menjunjung kaidah yang berlaku di perusahaan. Pendisiplinan pegawai merupakan bentuk penyuluhan yang memiliki maksud untuk memperbaiki, meningkatkan sikap dan perilaku pegawai, sehingga muncul sikap kesediaan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja (Siagian, 2006:304)

Menurut Rivai (dalam penelitian Zaman, 2018) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan manajer untuk menghubungkan langsung dengan karyawan agar mereka siap bersedia untuk mengubah perilaku yang ditujukan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan yang berlaku.

2.4.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2013) terdapat dua gambaran disiplin kerja yaitu Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif. Disiplin preventif merupakan upaya untuk mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan Disiplin Korektif merupakan upaya untuk menggairahkan pegawai dalam menyatukan suara peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi norma yang berlaku.

2.4.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan ketat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2016:194). Berdasarkan pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sanksi hukuman (*punishment*), balas jasa (*reward*), dan lingkungan kerja non fisik (hubungan kemanusiaan).

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebagai peranan yang penting bagi peneliti untuk melakukan sebuah penelitian. Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada objek penelitian, variabel yang dipilih, serta penggunaan teknik analisis data. Berikut adalah penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai bahan acuan:

Tabel 2.1

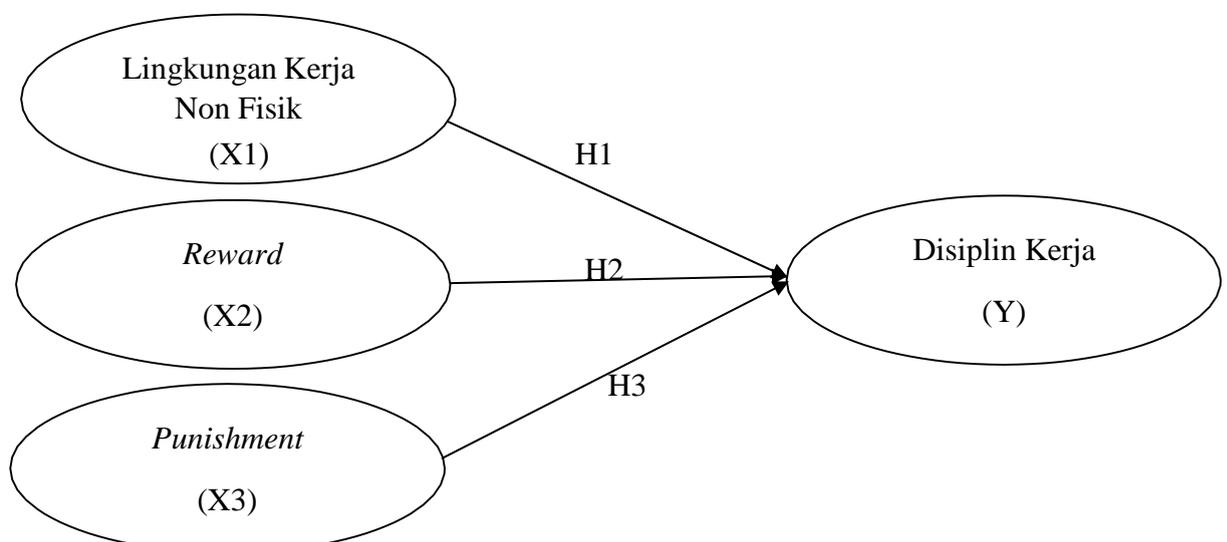
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Agustina (2015)	1. Lingkungan kerja fisik (X1) 2. Lingkungan kerja non fisik (X2) 3. Disiplin kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja
2.	Surijadi (2020)	1. Lingkungan kerja fisik (X1) 2. Lingkungan kerja non fisik (X2) 3. Kepuasan Kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

3.	Purnomo (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Reward</i> (X1) 2. <i>Punishment</i> (X2) 3. Disiplin Kerja (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Reward</i> berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja • <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja • <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja
4.	Ma'ruf, dkk (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif (X1) 2. Disiplin kerja (X2) 3. Loyalitas karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja • Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan • Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan • Insentif melalui disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan
5.	Marbun (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan (X1) 2. Lingkungan kerja non fisik (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja non fisik • Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis Penelitian

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti, 2001) adalah kondisi yang ada di dalam hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan sesama rekan, atasan, maupun hubungan kerja dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik dapat dikatakan juga sebagai lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Meskipun keberadaan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh pada perusahaan, tetapi hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan. Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila dalam perusahaan terjadi konflik atau permasalahan, hal tersebut akan memicu suasana lingkungan kerja yang tidak baik bagi perusahaan dan akan menurunkan semangat pegawai. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu membangun lingkungan kerja yang baik, maka akan meningkatkan semangat serta disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai

H1 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

2) Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009:197) reward yaitu imbalan dari perusahaan yang diberikan kepada pegawai atas dasar loyalitas waktu, tenaga, dan pikiran demi tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan bahkan membuat ketentuan tertentu untuk meningkatkan mutu karyawan seperti menetapkan perilaku kedisiplinan dengan memberikan reward selain gaji seperti, tunjangan, bonus, dan insentif. Kedisiplinan perlu ditingkatkan berkaitan dengan peningkatan pribadi karyawan yang berujung pada pendapatan perusahaan.

H2 : Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

3) Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Mangkunegara (2013) mengatakan *Punishment* merupakan ancaman yang memiliki tujuan dimana karyawan yang telah melanggar dapat mengerti dan memelihara peraturan yang berlaku. Dalam perusahaan, sanksi ditujukan kepada karyawan yang telah melanggar ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Dengan adanya pemberian *punishment*, menunjukkan bahwa perusahaan menjalankan aturan yang sudah dibuat dengan tegas seperti, hukuman ringan, sedang, maupun berat. Karyawan telah mengetahui konsekuensi yang diperoleh apabila tidak disiplin akan dilakukan hukuman pemotongan gaji. Dengan sadar akan konsekuensi tersebut, diharapkan karyawan menjadi berhati-hati dalam bertindak guna menghindari kesalahan. Adanya pemberian hukuman diharapkan dapat memberikan efek jera pada karyawan. Efek jera tentu berdampak khususnya pada karyawan yang bersangkutan. Pemberian *punishment* yang tepat dan bijak dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai lebih baik lagi.

H3 : *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

BAB 3

Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018) mendefinisikan populasi sebagai semua objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diberi kesimpulan. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan Artotel Gajahmada Semarang dengan jumlah 32 karyawan kontrak, dan seluruhnya dijadikan Sampel.

Menurut Sugiyono (2017) sampel diartikan sebagai populasi yang mengandung jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling menurut Sugiyono (2016) yakni, Teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan pada penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan Artotel Gajahmada Semarang yaitu sebanyak 32

karyawan kontrak. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dimana semua dari anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan penjelasan masing masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang digunakan dalam penelitian maka akan mudah diukur. Berikut definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Disiplin Kerja (Y)	Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah bentuk sikap kesediaan seseorang untuk mentaati norma yang dijalankan oleh suatu perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada ketentuan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan pegawai 5. Etika bekerja (Rivai dalam Alfiah, 2019)
Lingkungan Kerja Non Fisik	lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai keadaan yang terjadi dalam hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan sesama rekan, atasan, maupun hubungan kerja dengan bawahan. Sedarmayanti, (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dengan karyawan 3. Kerjasama antar karyawan (Siagian, 2014)
<i>Reward</i>	Sutrisno (2009:97) mendefinisikan <i>reward</i> sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran demi tercapainya tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan Bonus 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan Karir 4. Penghargaan psikologis dan sosial (Mahmudi, 2013)
Punishment	<i>Punishment</i> adalah penderitaan yang didapat oleh seseorang setelah terjadi suatu pelanggaran dan kesalahan atas dasar tindakan yang telah dilakukan. Purwanto (2007:3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat (Rivai 2014)

3.3 Alat Analisis

Kuisisioner menjadi pilihan pengambilan data pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017) kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa instrument pernyataan yang sudah disusun oleh peneliti secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner dalam penelitian ini ditujukan untuk Karyawan Artotel Gajahmada Semarang.

3.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan program *Spss for Windows* dengan metode Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda, Uji t, Koefisien Determinasi, dan Uji f.

3.4.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendefinisikan data-data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penelitian ini mencakup variabel lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment*, dan disiplin kerja.

Menurut Sugiyono (2013:122) mengatakan bahwa skala *likert* dipergunakan untuk dapat menilai sikap, pendapat, dan pandangan seseorang terhadap lingkungan sosial. Jawaban dari setiap pernyataan yang disajikan dan diukur menggunakan skala *likert* mempunyai tingkatan dari yang sangat positif sampai sangat negatif. Maka dari itu, penulis membuat pertanyaan-pertanyaan guna untuk memperoleh keterangan atau data dari responden yang merupakan karyawan Artotel Gajahmada Semarang. Data dari responden tersebut kemudian diolah menggunakan metode skala *likert*, dimana dalam skala *likert* memiliki nilai yang akan dihitung dan dijadikan sebagai acuan untuk menyusun instrument yang menggunakan skala *likert* dan memiliki gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Lima kategori pembobotan dalam skala *likert* sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skala Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Setelah penulis mendapatkan data kuesioner kemudian dilakukan perhitungan statistik dimana dapat diketahui bobot nilai dari setiap pertanyaan yang diajukan penulis. Jawaban yang sudah diperoleh dari responden kemudian dihitung untuk mengetahui korelasi antara variable yang diteliti, tingkat pengaruh dari setiap variable, dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel untuk di hitung rata ratanya. Apabila nilai rata rata sudah diketahui, kemudian hasilnya di interpretasikan.

$$\begin{aligned} \text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}} \\ &= \text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : 5 – 1 = 4
- d. Jarak Interval : (5 – 1) : 5 = 0,8

Tabel 3.3

Kategori Skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Kurang Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiono (2013:134)

3.4.2 Uji Kualitas Data

3.4.2.1 Uji Validitas

Sugiyono (2011:122) mendefinisikan Uji validitas yakni uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa valid daftar pertanyaan yang digunakan dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2011) cara yang digunakan adalah dengan analisa nilai setiap pertanyaan kemudian dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Jika r hitung $>$ dari nilai r tabel hasilnya akan valid.

3.4.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014:64) mengatakan Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada teknik pengumpulan data kuisioner. Menurut Sekaran (1992) dalam Priyatno (2014:64) Uji reliabilitas dihitung dengan menghitung koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6, artinya pertanyaan atau pertanyaan yang disajikan untuk mengukur variable dapat dipercaya.

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

3.4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2015) mengatakan Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah.

3.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2015:226) mengatakafn uji multikolinearitas merupakan adanya hubungan linier yang pasti dari beberapa atau semua variabel independent yang digunakan. Ada atau tidaknya hubungan tersebut, dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dapat mengidentifikasi ada atau tidaknya masalah multikolinearitas.

3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain nya. Pengujian dilakukan dengan Uji Glesjer yang merupakan uji hipotesis untuk mengetahui tingkat signifikannya. Apabila hasil uji diatas level signifikan ($r > 0,05$) maka tidak terjadi heteroskedastitas, kemudian apabila ($r < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastitas.

3.4.4 Uji Hipotesis dan Regresi

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal tersebut dikarenakan penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen dan satu variabel dependen.

3.4.4.1 Uji T

Menurut Ghozali (2017:56) Uji t dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independent yang lain konstan. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing masing variabel independen yang terdiri dari variabel lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment*.

3.5.3.1 Regresi Linear Berganda

Sujarweni (2015) mengatakan regresi linear berganda dilakukan untuk melihat seberapa pengaruh yang terjadi antara variabel independent dan variabel dependen pada skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier. Dalam penelitian ini model persamaan linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y	=	Disiplin kerja
a	=	Koefisien konstanta
b ₁ b ₂	=	Koefisien regresi
X ₁	=	Lingkungan kerja non fisik
X ₂	=	<i>Reward</i>
X ₃	=	<i>Punishment</i>
e	=	Standar error

3.4.5 Uji Kelayakan Model

Sanusi (2012) mengatakan Koefisien Determinasi digunakan untuk menjabarkan populasi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independent secara bersamaan.

3.4.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi yakni uji untuk menjabarkan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka satu (1) maka variabel dependen dijabarkan dengan baik oleh variabel independen nya. Sebaliknya, apabila koefisien determinasi menjauhi angka satu (1) atau bahkan mendekati angka nol (0), maka kurang baik variabel independent menjelaskan variabel dependen nya. (Widarjono)

3.4.5.2 Uji F

Uji F merupakan uji yang pada dasarnya menjelaskan kemungkinan semua variabel independent. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sudah benar atau belum. (Ghozali, 2018)