

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

Setyovani Nurfitri Wahyuningrum¹⁾, Yuli Sudarso²⁾, Jumi³⁾

¹⁾Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Kota Semarang, 50275

E-mail: jumimail06@gmail.com

Abstract

Work discipline problem of employee of PT Wahana Sun Motor Semarang Setiabudi can be seen from fluctuating attendance level. Work discipline is effected by many factors, some of them are non physical work environment, reward and punishment. The purpose of this research was to analyze the influence of non physical work environment, reward and punishment on work discipline partially and simultaneously. Analysis used in this study is descriptive and quantitative. The data was collected using a quationnair. The data was analyzed by multiple linear regression. The number of respondents in this research is 30 employees. Statistic analysis result showed that non physical work environment and punishment partially haven't significantly influence on work discipline. In the other hand reward has significantly influence on work discipline. Simultaneously non physical work environment, reward and punishment have significantly influence on work discipline. Based on multiple linear regression equation calculates, obtained the equation $Y = 3,394 + 0,017 X1 + 0,343 X2 + 0,290 X3$. Work discipline was explained by non physical work environment, reward and punishment by 37% while 63% were explained by other variables were not researched.

Keyword: *Non-Physical Work Environment, Reward, Punishment, Work Discipline, Employees*

Abstrak

Permasalahan kedisiplinan kerja karyawan pada PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil NissanSetiabudi terdapat tingkat kehadiran yang masih tergolong fluktuatif. Kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment* secara parsial maupun simultan terhadap disiplin kerja karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif dengan metode pengumpulan datanya adalah kuesioner dan data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan *punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja, sedangkan *reward* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan lingkungan kerja non fisik, *reward*, dan *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 3,394 + 0,017 X1 + 0,343 X2 + 0,290 X3$. Disiplin kerja dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment* sebesar 37%, sedangkan sisanya sebesar 63% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Punishment, Disiplin Kerja, Pegawai.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dimana persaingan bisnis semakin ketat merupakan hal penting untuk bisa bertahan dan mempertahankan pasar. Salah satu cara untuk dapat bertahan dipasar adalah dengan selalu menciptakan sebuah inovasi yang membedakan sebuah perusahaan satu dengan yang lainnya. Sumber daya manusia adalah salah satu aset berharga yang dapat memberikan kontribusi dalam pemberian sumbang saran serta membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada didalamnya (Ratna Wijayanti, 2017).Salah satu nilai kepribadian yang menunjang terbentuknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yaitu disiplin dan kedisiplinan (Sentosa, B., Nurul, F., & Tholiatul, M., 2019).

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi segala norma–norma, peraturan yang berlakudisekitarnya secara bertanggung jawab (Siahaan, R., 2013). Menurut Fikri, R., A. (2020) disiplin kerja adalah indikator pendorong dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan, disiplin kerja merupakan kepatuhan seseorang pegawai atas kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam sebuah instansi. Adapun menurut Rosmadi, M., L., N. (2018) dengan adanya disiplin kerja yang maksimal dari tenaga kerja, maka secara langsung akan berdampak bagi peningkatan produktivitas yang membawa hasil bukan saja bagi perusahaan tetapi juga bagi karyawan.

Salah satu faktor yang dapat memicu terciptanya disiplin kerja adalah lingkungan kerja non fisik.Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan (Inbar, N., R., D., Endang, S., A., & Muhammad, C., W., S., 2018).Dharmawaan, I M. Y. (2011) mendukung dengan penelitiannya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung pada disiplin karyawan.Disiplin kerja merupakan konsep yang didefinisikan sebagai sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas pekerjaan (Endriawan, B., D., A., 2014).

Disiplin karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan dan sebagai dasar pertimbangan pimpinan dalam mengambil keputusan yang menyangkut masalah penetapan gaji, upah, insentive, atau balas jasa lainnya

(Siahaan, R., 2013). Insentif, promosi dan balas jasa lainnya merupakan salah satu bentuk *reward* yang perusahaan berikan kepada karyawan atas pencapaian serta prestasi kerja karyawan. Dijadikannya sikap disiplin sebagai salah satu aspek yang dinilai dalam penetapan *reward*, maka hal tersebut akan memicu karyawan untuk memperbaiki kualitas kerja dan perilaku karyawan agar bisa memperoleh penilaian yang baik dari perusahaan.

Faktor lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja para karyawan adalah *punishment*. *Punishment*/sanksi merupakan bagian dari stimulus untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan (Deddy dan Freddy (2017)). *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Tangkuman, K., Bernhard, T., & Irvan, T., 2015). Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Siahaan, R., 2013) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Diterapkannya dengan baik sistem *punishment* pada perusahaan, terutama untuk pelanggaran terkait disiplin waktu kerja, sehingga masih banyak karyawan yang menyepelekan *punishment* yang ada. Hal ini sejalan dengan penelitian Anwar, & Teuku, D. (2016) menyatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

PT. Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi merupakan perusahaan yang termasuk dalam Indomobil Group yang bergerak di bidang otomotif. Di era sekarang banyak persaingan yang cukup ketat dalam industri otomotif. Pada saat ini, Nissan berada diposisi paling akhir dari sepuluh perusahaan otomotif lainnya, dengan total perbandingan jumlah penjualan selama bulan Januari-Maret 2020 yang jauh dibandingkan kompetitor lainnya. Hal tersebut berarti bahwa Nissan masih harus bekerja keras untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki disiplin kerja yang tinggi diperlukan perusahaan sehingga sangat membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja pada karyawan, pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja pada karyawan, *Punishment* terhadap Disiplin Kerja pada karyawan dan pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Reward* dan *Punishment* secara simultan terhadap Disiplin Kerja pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan, yang keseluruhannya dijadikan sebagai sampel. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Definisi Operasional

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *agree disagree scale*. Berikut definisi operasional dari masing-masing variabel:

1. Disiplin Kerja merupakan indikator variabel Disiplin kerja pada penelitian ini yaitu: Absensi / kehadiran para pegawai, Ketaatan pada kewajiban tugas pekerjaan, Bekerja sesuai prosedur dan Kelengkapan atribut seragam sesuai prosedur yang ada.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan indikator variabel Lingkungan kerja non fisik yaitu: Hubungan kerja antara atasan dan bawahan, hubungan kerja bawahan dengan atasan dan hubungan kerja antar sesama pegawai.

3. Reward merupakan indikator variabel *Reward* pada penelitian ini yaitu: Pekerjaan itu sendiri, Bonus dan Peluang promosi.

4. Punishment merupakan indikator variabel *Punishment* pada penelitian ini yaitu: meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih besar bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan dan hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian dan pengolahan data, berikut merupakan hasil dari penelitian:

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan kerja non fisik (X1)	X1.1	0,758	0,316	Valid
	X1.2	0,791	0,316	Valid

	X1.10	0,535	0,316	Valid
Reward (X2)	X2.1	0,529	0,316	Valid
	X2.2	0,403	0,316	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan

	X2.5	0,433	0,316	Valid
	X3.1	0,486	0,316	Valid
	X3.2	0,557	0,316	Valid
Punishment (X3)

	X3.8	0,550	0,316	Valid
	Y1	0,387	0,316	Valid
Disiplin Kinerja (Y)	Y2	0,418	0,316	Valid

	Y9	0,388	0,316	Valid

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa 32 pertanyaan dalam kuesioner memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja non fisik (X1)	0,917	Reliable
Reward (X2)	0,776	Reliable
Punishment (X3)	0,829	Reliable
Disiplin Kinerja (Y)	0,787	Reliable

Tabel 2 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel lebih dari 0,60 maka setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Residual tidak distandarisasi	Asymp. Sig (2-tailed)
	0.200

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

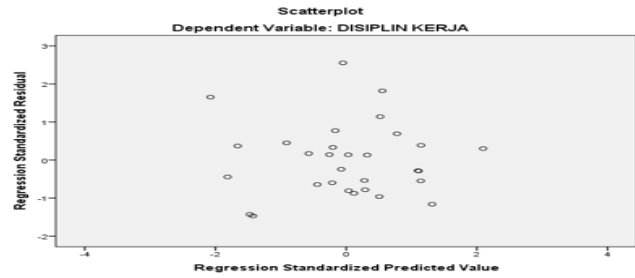
4. Uji Multikolinieritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF
Lingkungan kerja non fisik (X1)	1,858
Reward (X2)	1,132
Punishment (X3)	1,780

Berdasarkan Tabel 4, nilai VIF dari setiap variabel independent masih dalam rentang 1-10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independent di penelitian ini.

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Berdasarkan Gambar1, titik-titik persebaran data menyebar diatas dan dibawah angka 0, tidak mengumpul pada satu titik saja, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hesterokedestisitas pada model penelitian ini.

6. Uji parsial (t)

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Lingkungan kerja non fisik (X1)	0,126	2,045	0,901
Reward (X2)	2,754	2,045	0,011
Punishment (X3)	1,904	2,045	0,068

Berdasarkan Tabel 5, (t) hitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) sebesar $0,126 < t$ tabel $2,045$ yang mana dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja.(t) hitung variabel *Reward* (X2) sebesar $2,754 > t$ tabel $2,045$ yang mana dapat diketahui bahwa *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. (t) hitung variabel *Punishment* sebesar $1,904 < t$ tabel $2,045$ yang mana dapat diketahui bahwa *Punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja.

7. Uji simultan (f)

Tabel 6
Hasil Uji Simultan (f)

	F hitung	F tabel	Sig.
Regression	6,666	2,975	0,002

Berdasarkan Tabel 6, nilai F hitung sebesar $6,666 > F$ tabel $2,975$ yang mana dapat diketahui bahwa varibel Lingkungan Kerja Non Fisik, *Reward* dan *Punishment* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,659	0,435	0,370	0,47321

Berdasarkan Tabel 7, nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,370, yang artinya sebesar 37% variabel disiplin kerja dijelaskan oleh lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment* sedangkan sisanya sebesar 63% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

9. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	3,394	1,215		2,794	0,010
Lingkungan kerja non fisik	0,017	0,134	0,025	0,126	0,901
Reward	0,343	0,125	0,432	2,754	0,011
Punishment	0,290	0,154	0,374	1,904	0,068

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan $Y = 3,394 + 0,017 X_1 + 0,343 X_2 + 0,290 X_3$.

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas memiliki penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 3,394 memiliki arti bahwa jika lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment* nilainya 0 (nol), maka nilai disiplin kerja (Y) adalah sebesar positif 3,394.
2. Koefisien $X_1 = 0,017$ memiliki arti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,017 dengan asumsi variabel *reward* dan *punishment* tetap.
3. Koefisien $X_2 = 0,343$ memiliki arti bahwa setiap kenaikan variabel *reward* akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,343, dengan asumsi variabel lingkungan kerja non fisik dan *punishment* tetap.
4. Koefisien $X_3 = 0,290$ memiliki arti bahwa setiap kenaikan variabel *punishment* akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,290, dengan asumsi variabel lingkungan kerja non fisik dan *reward* tetap.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji parsial (t) lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,901 > \text{Sig. } 0,05$. Hal ini dikarenakan kurang adanya rasa kekeluargaan pada PT Wahana Sun Motor

Semarang Setiabudi kepada karyawan. Berdasarkan uji parsial (t) *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,011 < \text{Sig. } 0,05$. Salah satu tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Adapun berdasarkan uji parsial (t) *punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,068 > \text{Sig. } 0,05$. Hal ini disebabkan karena belum diterapkannya *punishment* dengan tegas diperusahaan.

Perusahaan dapat menjadikan *reward* sebagai prioritas dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disamping karyawan membutuhkan gaji serta bonus sebagai imbalan atas kerja keras mereka, karyawan juga memerlukan kelangsungan jenjang karir yang merupakan salah satu kebutuhan karyawan. Apabila PT Wahana Sun Motor Semarang Setiabudi memperhatikan kebutuhan karyawan, karyawan akan merasa lebih dihargai serta terpacu untuk memberikan lebih kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sentosa, B., Nurul, F., & Tholiatul, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro, *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2), 37-41.
- Rosmadi, M., L., N. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Gardautama. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika*, 14 (3). 202-216.
- Dharmawaan, I M., Y. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Denpasar, *Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar*.
- Endriawan, B., D., A. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang Bidang Sumber Daya Air). Semarang, *Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Inbar, N., R., D., Endang, S., A., & Muhammad, C., W., S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 84-92.
- Siahaan, R. (2013). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*, 1 (1), 17-26.
- Fikri, R., A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung. Bangka Belitung, *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung*.

- Tangkuman, K., Bernhard, T., & Irvan, T. (2015). Penilaian Kinerja, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 3 (2), 884-895.
- Anwar, & Teuku, D. (2016).Pengaruh Sistem *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya.*Serambi Akademica*. IV (1), 2337 – 8085.
- Koencoro, G., D., Mochammad, A., M., & Heru, S. (2013).Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun).*Jurnal Administrasi Bisnis*, 5 (2), 1-8.