

Pengaruh *Punishment* dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Charman Putra Interbuana

Yolincia Yolana, Syawaluddin, Mila Asmawiani Okta, Thomas Sumarson Goh

Program Studi Manajemen, STIE Professional Manajemen College Indonesia, Medan

Correspondence email: ciayolin2607@gmail.com, syawal73.pmci@gmail.com, mila_asmawiani@yahoo.com, gotho@gmail.com

Abstrak. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah *punishment*. *Punishment* atau hukuman adalah: untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah: budaya organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan tersebut untuk berdisiplin. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *punishment* dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Charman Putra Interbuana. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis pendekatan survei, jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, metode penelitian dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasinya adalah karyawan PT. Charman Putra Interbuana. Sampel pada penelitian yang akan diuji yaitu berjumlah 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara simultan *punishment* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Charman Putra Interbuana Medan. Variabel *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sedangkan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. *Punishment* dan budaya organisasi menjelaskan pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan PT. Charman Putra Interbuana dengan nilai koefisien determinasi 0,293 yang artinya sebesar 29,3% dan sisanya 70,7 % divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi, kompensasi dan lainnya

Kata kunci: Punishment; Budaya Organisasi; Disiplin Kerja

Abstract. Work discipline is defined as an attitude, behavior, and actions that are in accordance with the regulations of the organization in written or unwritten form. One of the factors that influence work discipline is punishment. Punishment or punishment is: to improve discipline and educate employees to comply with all company regulations. Other factors that influence employee work discipline are: organizational culture. Organizational culture can influence the behavior of members of the company to be disciplined. The purpose of this study was to determine the effect of punishment and organizational culture on the work discipline of employees of PT. Charman Putra Interbuana. The research method used is a survey approach analysis method, the type of research is quantitative descriptive, the research method is carried out by questionnaires, interviews, and documentation studies. The analytical method used is multiple linear regression. The population is employees of PT. Charman Putra Interbuana. The sample in the study to be tested is 35 people. The data analysis technique used is the reliability validity test, the classical assumption test, the coefficient of determination (R^2) test, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that punishment and organizational culture simultaneously affect the work discipline of employees of PT Charman Putra Interbuana Medan. The punishment variable partially has a significant effect on work discipline, while organizational culture partially has no effect on work discipline. Punishment and organizational culture explain its influence on the work discipline of employees of PT. Charman Putra Interbuana with a coefficient of determination of 0.293 which means 29.3% and the remaining 70.7% is varied by other factors not examined such as motivation, compensation and others

Keywords: Punishment; Organizational Culture; Work Discipline

PENDAHULUAN

Persaingan yang sangat ketat membuat perusahaan penyedia spareparts truk saling mengalahkan untuk mendapatkan pangsa pasar serta posisi puncak dalam pendistribusian spareparts truk. PT. Charman Putra Interbuana adalah: salah satu perusahaan kontraktor distributor spareparts truk “HINO”. Adanya kenyataan bahwa tingkat penjualan spareparts truk dari pesaing yang dapat merebut pangsa pasar spareparts truk “HINO” serta pertumbuhan truk yang meningkat guna menunjang kinerja dan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya akan membutuhkan sparepart apabila terjadi kerusakan, maka peneliti memilih PT. Charman Putra Interbuana sebagai objek penelitian. Hasil observasi awal yang dilakukan pada PT. Charman Putra Interbuana, ditemukan bahwa sebagian karyawan menunjukkan disiplin kerja yang kurang baik dilihat dari segi keterlambatan pada jam masuk kerja, sering tidak hadir tanpa keterangan, dan sering melanggar peraturan perusahaan lainnya.

Tabel 1
Data Kehadiran Karyawan PT. Charman Putra Interbuana Tahun 2020

Periode	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran		Tidak Masuk	
			Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	35	24	749	89,15	91	10.41
Februari	35	17	511	85,82	84	14,17
Maret	35	25	784	89.59	91	10.41
April	35	25	784	89.59	91	10.41
Mei	35	21	657	89.33	78	10.67
Juni	35	25	772	88.19	103	11.81
Juli	35	26	779	85.55	131	14.45
Agustus	35	26	794	87.26	116	12.74
September	35	25	768	87.81	107	12.19
Oktober	35	26	794	87.26	116	12.74
November	35	25	784	89.59	91	10.41
Desember	35	23	714	88,73	91	11,26

Sumber: PT. Charman Interbuana, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa kehadiran karyawan selama periode tertinggi hanyalah 89,59% yang terjadi pada bulan April 2020. Terendah yaitu pada bulan Juli yang hanya 85,55%. Sedangkan Tabel 2 terlihat bahwa jumlah kasus keterlambatan yang terjadi masih tinggi, di atas 10% dan tertinggi berada di bulan Februari 2020, sedangkan terendah berada di bulan April 2020. Selain keterlambatan karyawan, fenomena lainnya mengenai masalah ketidaksiplinan karyawan PT Charman Putra Interbuana yaitu sering bolos, tidur saat jam kerja, banyak bergurau pada saat kerja, pulang kerja lebih awal, smsan/chatting, dan menyalahgunakan waktu istirahat serta tidak memaksimalkan waktu untuk bekerja.

Tabel 2
Data Keterlambatan Karyawan PT. Charman Putra Interbuana Tahun 2020

Periode	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterlambatan		Deskripsi
			Jumlah	%	
Januari	35	24	13	37	1. Macet sehingga terlambat sampai kantor
Februari	35	17	13	37	
Maret	35	25	14	40	2. Urusan keluarga
April	35	25	12	34	
Mei	35	21	14	40	3. Kerusakan pada transportasi
Juni	35	25	15	43	
Juli	35	26	13	37	4. Bangun kesiangan
Agustus	35	26	17	49	
September	35	25	15	43	
Oktober	35	26	14	40	
November	35	25	15	43	
Desember	35	23	15	43	

Sumber: PT. Charman Interbuana, 2021

PT Charman Putra Interbuana, ditemukan bahwa hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja kurang tegas sehingga karyawan tidak jera untuk mengulangnya di kemudian hari, tidak konsistennya keberadaan punishment dimana punishment tidak dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya, sistem *punishment* yang belum dan tidak diinformasikan kepada karyawan sebelumnya. Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah: budaya organisasi. Dalam organisasi, setiap anggota mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing sehingga diperlukan penyatuan persepsi seluruh anggota atas budaya organisasi. Dengan adanya kesatuan budaya tersebut, maka anggota akan membuat pertimbangan antara budaya sendiri yang disesuaikan dengan budaya organisasi yang terbentuk. Namun dalam pelaksanaannya di lapangan pada PT Charman Putra Interbuana, banyak pelanggaran-pelanggaran yang terjadi sehingga bisa menggagalkan visi dan misi perusahaan, di lapangan banyak budaya organisasi yang negatif sehingga berpengaruh buruk terhadap disiplin kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *punishment* dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Charman Putra Interbuana.

Tinjauan Pustaka Punishment

Menurut Mangkunegara (2017), *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Faiqoh (2020), Secara garis besar dimensi *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu: (1) *punishment* preventif, yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak terjadi pelanggaran. *punishment* ini bermaksud untuk mencegah terjadi suatu pelanggaran. indikator dari *punishment* preventif adalah : anjuran dan perintah, larangan, pengawasan, dan paksaan. (2) *punishment* represif, yaitu *punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya perbuatan yang dilakukan. jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadinya suatu pelanggaran. indikator dari *punishment* represif adalah : pemberitahuan, teguran dan peringatan, serta hukuman

Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2016), budaya organisasi merupakan: suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Edison, dkk (2017) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Selanjutnya Edison, dkk (2017), dimensi dan indikator budaya organisasi diuraikan sebagai berikut: (1) kesadaran diri; (2) keagresifan; (3) kepribadian; (4) performa; dan (5) orientasi tim

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2017), disiplin kerja dapat diartikan sebagai: pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2016), dimensi dan indikator-indikator disiplin kerja yaitu: (1) tujuan dan kemampuan; (2) teladan pimpinan; (3) balas jasa; (4) keadilan; (5) waskat; (6) sanksi hukuman' (7) ketegasan; dan (8) hubungan kemanusiaan. Menurut Suparmi dan Septiawan (2019) tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran di perusahaan perlu dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku.

METODE

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Charman Putra Interbuana yang berjumlah 35 (tiga puluh lima) orang. Sampel penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sampel jenuh atau sensus). Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: wawancara (interview), daftar pertanyaan (kuesioner), studi dokumentasi, dan studi pustaka, sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini: uji validitas & reliabilitas; uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis secara simultan (uji F), dan pengujian hipotesis secara parsial (uji t).

HASIL

Tabel 3
Uji One Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.80086128
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.100
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data olahan

Tabel 3 menjelaskan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah : 0,200 di mana lebih besar dari 0,05, sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Tabel 4 menjelaskan nilai tolerance 0,995 > 0.10 dan nilai VIF 1.005 < 10 untuk kedua variabel bebas *punishment* dan budaya organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

persamaan regresi terbebas dari asumsi multikolinearitas. Sedangkan Tabel 5 menjelaskan bahwa variabel *punishment* mempunyai nilai signifikansi 0,860 dan variabel budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi 0,770. Karena nilai signifikansi antara variabel independen dengan *unstandardizedresidual* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Punishment	.995	1.005
Budayaorganisasi	.995	1.005

Sumber: data olahan

Tabel 5
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

		Punishment	Budaya organisasi	Unstandardized Residual
Punishment	Correlation Coefficient	1.000	.071	.031
	Sig. (2-tailed)	.	.686	.860
	N	35	35	35
Budaya organisasi	Correlation Coefficient	.071	1.000	.051
	Sig. (2-tailed)	.686	.	.770
	N	35	35	35
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.031	.051	1.000
	Sig. (2-tailed)	.860	.770	.
	N	35	35	35

Sumber: data olahan

Tabel 6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 ^a	.334	.293	3.918	2.165

Sumber: data olahan

Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai DW adalah 2.165. Pada $n = 35$ dimana $k = 2$, nilai $dl = 1.3433$ dan nilai $du = 1.5838$ maka $du < d < 4 - du = 1.5838 < 2.165 < 2.4162$, dapat dinyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif maupun negatif. Tabel 6 juga menjelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,293 yang artinya sebesar 29,3% variabel Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Punishment* dan Budaya Organisasi dan sisanya 70,7 % divariansi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi, kompensasi dan lainnya.

Tabel 7
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	246.817	2	123.409	8.040	.001 ^b
Residual	491.183	32	15.349		
Total	738.000	34			

Sumber: data olahan

Tabel 7 menjelaskan bahwa secara simultan nilai F-hitung (8.040) lebih besar dibandingkan dengan F-tabel (3.29) dan Sig. (0,001) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Dengan demikian *Punishment* dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Karyawan pada PT Charman Putra Interbuana Medan. Tabel 8 menjelaskan persamaan persamaan regresi pada model penelitian ini adalah $\text{Disiplin Kerja} = 7.328 + 0.694(\text{Punishment}) + 0.075(\text{Budaya Organisasi}) + e$, Tabel 8 juga menjelaskan bahwa secara parsial variabel punishment menunjukkan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3.827 > 2.03693$) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya punishment secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pada PT Charman Putra Interbuana Medan. Sedangkan variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t-hitung $<$ t-tabel ($0.930 < 2.03693$) atau signifikan

(Sig-t) sebesar 0.359 lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (0,05). artinya Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT Charman Putra Interbuana Medan

Tabel 8
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.328	6.190			1.184	.245
Punishment	.694	.181	.553		3.827	.001
Budayaorganisasi	.075	.081	.134		.930	.359

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan variabel punishment dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Charman Putra Interbuana Medan. Namun secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Charman Putra Interbuana Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Faiqoh, Fadhilah. 2020. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Pegawai Bpjs Kesehatan Kotabumi Lampung Utara. Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosakarya
- Suparmi, Vicy Septiawan. 2019. Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8(1)
- Sutrisno, Edy. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.