

Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja

Restu Agung Hernandi¹⁾, Isnaeni Rokhayati²⁾, Herwiek Diyah Lestari³⁾

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas WJyayakusuma Purwokwero^{1,2,3)}
restuagung389@gmail.com¹ Isnaeni_akbar@yahoo.co.id² heroic_dl@yahoo.co.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* dengan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda memperoleh persamaan regresi $Y = 2,161 + 0,229X_1 + 0,197X_2 + 0,147X_3 + 0,248X_4 + e$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,507 atau 50,7%. Nilai uji kelayakan model (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,735 > 2,50$), sehingga model regresi dinyatakan layak untuk mengestimasi populasi. Hasil analisis (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_1) yaitu 4,635, Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (X_2) yaitu 2,530. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu 2,600 dan nilai t_{hitung} variabel sanksi (X_4) yaitu 2,553, masing masing variabel lebih besar dari (1,666) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Sanksi berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja

Kata Kunci

Kompensasi; Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Sanksi; Disiplin Kerja

This research aims to analyze the influence of Compensation, Leadership, Work Environment and Sanctions on Work Discipline of PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Employees. The sample in this study amounted to 78 people. The sampling technique used in this research is proportional random sampling with the analytical tool namely multiple linear regression. Based on the results of multiple linear regression analysis, the regression equation $Y = 2,161 + 0,229X_1 + 0,197X_2 + 0,147X_3 + 0,248X_4 + e$. The coefficient of determination (R^2) value is 0,507 or 50,7%. The value of the model feasibility test (F test) obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ ($18,735 > 2,50$), so that the regression model was declared suitable for estimating the population. The results of the analysis (t test) showed that the t-count value of the compensation variable (X_1) was 4,635, the t-count value of the leadership variable (X_2) was 2,530. The t-count value of the work environment variable (X_3) is 2,600 and the t-count value of the sanctions variable (X_4) is 2,553, each variable is greater than (1,666) so it can be concluded that Compensation, Leadership, Work Environment and Sanctions have a significant positive effect on the Work Discipline of PT Employees Kedungreja's Place for Noble Love

Keywords

Compensation; Leadership; Work environment; Sanctions; Work Discipline

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini penting bagi perusahaan untuk terus-menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi serta menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi. Semakin meningkatnya persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi yang sangat ketat, maka untuk dapat bersaing, perusahaan harus menjalankan usahanya dengan mengembangkan inovasi sebaik mungkin. Sumber daya manusia merupakan unsur pengelola, perencana, pengatur, pelaksana sekaligus penentu dalam perusahaan tersebut. Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik sedikit banyak di pengaruhi oleh peran adanya kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja serta sanksi yang tinggi sehingga sumber daya manusia dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan. Sumber daya manusia menurut Prasetyo dan Marlina (2019), mempunyai peran strategis untuk mengoptimalkan dan meningkatkan disiplin kerja bagi kelangsungan hidup suatu kelompok atau organisasi dalam perusahaan.

Menurut Idris (2018), disiplin kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik, serta memberikan isyarat, bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif, disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Menurut Jepry & Mardika (2020) jika disiplin kerja semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan sehingga dapat mendukung kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam meningkatkan sumber daya manusia yang produktif diperlukan factor-faktor penunjang disiplin kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Ivano & Susanti (2023), antara lain adalah kompensasi dan kepemimpinan. Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi (Ivano & Susanti, 2023).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan atau organisasi, baik berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas tenaga dan jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi (Suryanto 2020). Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat berupa kompensasi langsung atau kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *buy for performance* seperti *insentif* dan *Gain haring* (Wibowo, 2022). Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi disiplin kerja seseorang, dengan kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik (Sultoni & Rismawati, 2022). Pada penelitian Aeni (2022), Devi & Indriyaningrum (2021), Ivano

& Susanti, (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan hasil penelitian menurut Sul-toni & Rismawati (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja yaitu kepemimpinan (Ivano & Susanti, 2023). Menurut Wijono (2018), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka menggapai tujuan yang telah di tentukan. Kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi, menurut (Wijono, 2018). Penerapan disiplin dalam organisasi harus ditunjukkan oleh pimpinan agar semua karyawan yang ada di dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Pada penelitian Primadhani, *et., al*, (2024), Arianto & Setiyowati (2020), Devi & Indriyaningrum (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan hasil penelitian Aryani, *et., al*, (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan dan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu lingkungan kerja (Burhannudin, *et., al*, 2019). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari, mengingat banyaknya aktivitas karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, salah satunya adalah kenyamanan lingkungan kerja (Siagian, 2018). Lingkungan kerja adalah seluruh keadaan di sekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukannya (Yantika, *et., al*, 2018). Pada penelitian Syahrian & Damayanti (2022), Rosmiyati, *et., al*, (2024), Pranata, & Candrawati (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan hasil penelitian Namun dalam penelitian Dewi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Burhannudin, *et., al*, (2019) menyatakan bahwa sanksi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Sanksi Menurut Afandi, (2018) sanksi ialah suatu prosedur hukuman yang akan diberikan kepada karyawan sebagai akibat pelanggaran prosedur kerja yang telah disetujui dan disepakati bersama antara manajemen perusahaan dengan para karyawannya. Sanksi atas ketidak disiplin dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan kepada karyawan yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang atau tidak mematuhi peraturan perusahaan, melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral kerja maupun dan akan mempengaruhi kemajuan

perusahaan. Hasil penelitian Kusmayati (2018), Chania & Siregar (2021), Etty (2016) menyatakan bahwa sanksi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan menuet (Hidasari 2015), menunjukkan bahwa secara parsial sanksi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

PT. Wahana Kasih Mulia merupakan perusahaan Tekstil dan Garmen yang berdiri di Kedungreja pada tahun 2011. Perusahaan ini menghasilkan beberapa item barang perlengkapan bayi dan rumah tangga seperti boneka, gendongan bayi, busa, kasur bayi, serbet dan bantal guling. Produk-produk tersebut kemudian di distribusikan ke Bandung dengan merek produk *dialogue baby*, *mom's baby*, *cintaka* dan produk lokalnya dengan merek *dialogue home*. Produk *dialogue home* adalah salah satu *brand* perlengkapan rumah terbaik di Indonesia, dimana produk tersebut menghasilkan sisi *inovatif* dengan *trend* warna warni yang mengesankan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap HRD PT Wahana Kasih Mulia ditemukan permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya pengawasan terhadap jam kerja karyawan yang mengakibatkan tren pencapaian target terjadi penurunan. Seperti adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja atau bahkan tidak hadir ke perusahaan dengan berbagai alasan. Disiplin kerja karyawan dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Sutrisno, 2016). Hal ini dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan yang diperoleh dari bagian administrasi PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Dapat diketahui kehadiran karyawan menunjukkan disiplin kerja karyawan pada PT Wahana Kasih Mulia masih banyak karyawan yang datang terlambat ke perusahaan, pada setiap bulannya yang disebabkan oleh berbagai faktor. Pada bulan Juni 2023 tingkat keterlambatan karyawan sebanyak 20 karyawan dengan persentase 28,5%, pada bulan Juli 2023 tingkat keterlambatan karyawan sebanyak 31 karyawan dengan persentase 29,5%, pada bulan Agustus 2023 tingkat keterlambatan karyawan sebanyak 34 karyawan dengan persentase 34%. Pada bulan September 2023 tingkat keterlambatan karyawan sebanyak 15 karyawan dengan persentase 15,15%. Pada bulan Oktober 2023 tingkat keterlambatan karyawan sebanyak 22 dengan persentase 25,58%, pada bulan November 2023 tingkat keterlambatan karyawan sebanyak 21 karyawan dengan persentase 24,13% dan pada bulan Desember 2023 sebanyak 32 karyawan dengan persentase 50,79%. Pada bulan Januari 2024 tingkat keterlambatan karyawan yaitu sebanyak 29 karyawan dengan persentase 41,42%, Pada bulan Februari 2024 tingkat kehadiran karyawan sebanyak 31 karyawan dengan persentase 44,28%, Maret 2024 33 karyawan dengan persentase 46,47%, April 2024 30 karyawan dengan persentase 41,66% dan pada bulan Mei 2024 sebanyak 35 karyawan dengan persentase 38,4%. Dengan adanya pencapaian tujuan perusahaan, dan disiplin

kerja yang merendahkan akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Dengan adanya permasalahan kenaikan tingkat keterlambatan karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Populasi penelitian ini adalah 92 orang, kemudian penulis menentukan sampel dengan menggunakan rumus slovin, hasil dari perhitungan rumus slovin adalah 75 sampel. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode *proportional random sampling* dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya banyak atau sedikit populasi. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara yang telah dipersiapkan sebelumnya kepada responden. Kuesioner yang digunakan untuk mengungkap tanggapan responden dibuat dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban yang sudah disediakan. Untuk pilihan jawaban kuesioner, secara umum mengacu pada skala Likert. penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada 78 responden karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Pada uji validitas Untuk memperoleh data dilakukan dengan menyebarkan pernyataan penelitian pada 30 responden. Pada nilai r tabel yang dicari pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) $n - 2$, dan jumlah data (n) = 30, maka diperoleh r tabel sebesar 0,361, sedangkan nilai korelasi masing-masing item lebih dari 0,361 sehingga butir-butir pertanyaan dari variabel tersebut dapat dikatakan valid. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.7. Nilai *Cronbach alpha* pada variabel disiplin kerja (0,744), kompensasi (0,753), kepemimpinan (0,717), lingkungan kerja (0,718) dan sanksi (0,806).

Uji asumsi klasik Untuk menguji apakah model regresi kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square/OLS*) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbiased Estimation/BLUE*). Hasil dari *Kolmogorov-Smirnov Test*, nilai *Asimp.sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α). Pada variabel kompensasi nilai VIF (1,217) dan *tolerance* (0,821), pada variabel kepemimpinan nilai VIF (1,019) dan *tolerance* (0,981), pada variabel lingkungan kerja nilai VIF (1,210) dan *tolerance* (0,827), pada variabel sanksi nilai VIF (1,189) dan *tolerance* (0,841). Dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Kriteria penerimaan uji heteroskedastisitas adalah apabila nilai probabilitas uji *Glejser* $> \alpha$ (0,05) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas variabel bebas nilai signifikan yang dihasilkan dari variabel kompensasi (0,282), kepemimpinan (0,240), lingkungan kerja (0,380) dan sanksi (0,954). Dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini masuk dalam kriteria homoskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda merupakan alat untuk menguji pengaruh variabel bebas atau independen dengan variabel dependen. Dengan hasil sebagai berikut, Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 2,161 artinya jika kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan Sanksi (X_4) bernilai 0 (nol) maka nilai disiplin kerja (Y) sebesar 2,161. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,229, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang artinya setiap disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,299 satuan dengan asumsi kepemimpinan (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan Sanksi (X_4) tetap. Nilai koefisien bernilai positif yang artinya apabila kompensasi naik maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,197, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang artinya setiap kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,197 satuan dengan asumsi kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_3), dan Sanksi (X_4) tetap. Nilai koefisien bernilai positif yang artinya semakin baik kepemimpinan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,147, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang artinya setiap lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,147 satuan dengan asumsi kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan Sanksi (X_4) tetap. Nilai koefisien bernilai positif yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel Sanksi (X_4) sebesar 0,248, dapat disimpulkan bahwa sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang artinya setiap Sanksi mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan menurunkan nilai disiplin kerja sebesar 0,248 satuan dengan asumsi kompensasi (X_1),

kepemimpinan(X_2), dan lingkungan kerja (X_3) tetap. Nilai koefisien bernilai positif yang artinya semakin tinggi sanksi yang diterapkan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja.

Nilai koefisien determinasi R^2 pada analisis regresi linier berganda adalah sebesar 0,507, hal ini dapat diartikan bahwa keempat variabel independen kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan Sanksi (X_4) dapat mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 50,7% sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti produktivitas kerja karyawan, motivasi, etos kerja dan lain lain.

Uji F atau uji kelayakan model adalah pengujian kelayakan model regresi. Model regresi yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Berdasarkan tabel (tabel regresi) dapat diketahui bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 18,735 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Membandingkan titik kritis untuk nilai F tabel pada $df_1 = k-1 (5-1) = 4$, $df_2 = n-k (78-5) = 73$ dengan nilai alpha (0,05) sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,50. Nilai F hitung sebesar $18,735 > F$ tabel (2,50) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya model regresi dinyatakan layak digunakan untuk mengestimasi regresi atau memenuhi *goodness of fit*.

Uji t merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh dari masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% dengan alpha (0,05) dan df ($n-k = 78-5 = 73$) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,666. Berikut ini merupakan kesimpulan dari uji t:

Tabel 1. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien regresi	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	0,299	4,635	1,666	0,000	Diterima
Kepemimpinan	0,197	2,530	1,666	0,014	Diterima
Lingkungan Kerja	0,147	2,600	1,666	0,011	Diterima
Sanksi	0,248	2,523	1,666	0,014	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, Nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 4,635 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa t hitung (4,635) > t tabel (1,666) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja diterima. Nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 2,530 dan nilai signifikansi sebesar 0,014 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa t hitung (2,530) > t tabel (1,666) dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja diterima. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,600 dan nilai signifikansi sebesar 0,011 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa t hitung (2,600) > t tabel (1,666) dan nilai signifikansi 0,011 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja diterima. Nilai t hitung variabel sanksi sebesar 2,523 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa t hitung (2,523) > t tabel (1,666) dan nilai signifikansi 0,014 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja diterima.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Dari hasil analisis tersebut maka implikasi yang dapat dilakukan adalah pihak manajemen PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja memberikan fasilitas berupa mobil antar jemput karyawan dari perusahaan untuk mempermudah keberangkatan kerja karyawan. Pemimpin PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja juga memperbaiki cara komunikasi pemimpin dan pemimpin harus memiliki keberanian untuk menjelaskan kebijakan yang akan diambilnya. Ruang kerja memberikan tata warna pada dinding tepat dan sesuai dengan suasana kerja dan memperbaiki suhu udara pada tempat bekerja yang sesuai dengan standar tidak pengap dan tidak bedebu. PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja juga sebaiknya perusahaan berkomitmen menerapkan sanksi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan sanksi terhadap disiplin kerja, penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti promosi jabatan, pelatihan kerja, kepuasan kerja dan lain lain. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya dalam satu perusahaan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang digunakan. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.

REFERENSI

- Aeni, D. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 3186-3198.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Arianto, D. A. N., & Setiyowati, N. I. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan reward terhadap disiplin kerja karyawan pt. indoexim international. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 16(2), 233-240.
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215-229.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
- Chania, T. I., & Siregar, A. (2021). Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 3(1), 1-11.
- Devi, N. C., & Indriyaningrum, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Reycom Documen Solusi Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 183-189.
- Dewi, A. F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang MedaN. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 1(2), 131-141.
- Idris, A. (2018). *Ekonomi Publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ivano, W., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Banjarmasin. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan ECommerce*, 2(2), 36-54.
- Kusmayati, N. K. (2018). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang Surabaya. *Media Mahardhika*, 16(2), 282-288.
- Pranata, T., & Candrawati, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Graha Manunggal-Bumi Borneo Estate. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(1).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21
- Primadhani, W. N., & Pitoyo, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Semarang Power Mandiri. *Matrik: Jurnal Manajemen dan Teknik Industri Produksi*, 24(2), 173-182.

- Rosmiyati, S., Haziroh, A. L., Astuti, S. D., & Subagyo, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 320-328.
- Siagian, P. (2018). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Edisi 2, PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Siswati, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Sanksi Pekerjaan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Muara Bulian. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 16(2), 18-23.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sultoni, M., dan Rismawati, R. 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 11(8).
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(2), 98-109.
- Syahrian, S., & Damayanti, T. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Y. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(2), 249-260.
- Wibowo., 2022., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*, Rajawali. Pers, Depok
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Prenadamedia Group. *pemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 4(2). 174-188