

The Effect of Punishment, Training and Perceived Organizational Support Systems on the Work Discipline of PT Pelindo Multi Terminal Employees

Mita Rahmah^{1*}, Kartini Harahap²

Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Mita Rahmah mitarahmah@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Punishment System, Training, Perceived Organizational Support, Employee Work Discipline

Received : 23, september

Revised : 25, October

Accepted: 27, November

©2023 Rahmah, Harahap: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the punishment system, training, and perceived organizational support on the employee discipline. The form of research used is quantitative with an associative approach. Research sampling using the Slovin formula with a total of 63 respondents as samples. The primary data used in this study were obtained by distributing questionnaires directly and secondary data were obtained through literature studies. Data analysis methods in research use instrument tests, classical assumption tests, multiple linear analysis tests and hypothesis tests using SPSS. The results of the study showed that the variables of punishment system and perceived organizational support had a significant partial effect on the work discipline of PT Pelindo Multi Terminal employees. And the training variable has no significant effect on work discipline.

Pengaruh Sistem Punishment, Pelatihan dan Perceived Organizational Support terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal

Mita Rahmah^{1*}, Kartini Harahap²

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sumatera Utara

^{1,2} mitarahmah@gmail.com, kartiniharahapmsi@usu.ac.id

Corresponding Author: Mita Rahmah mitarahmah@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Sistem Punishment, Pelatihan, Perceived Organizational Support, Disiplin Kerja

Received : 23, september

Revised : 25, October

Accepted: 27, November

©2023 Rahmah, Harahap: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh sistem punishment, pelatihan dan perceived organizational support terhadap disiplin kerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal. Pengaruh antar variabel akan dianalisis secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin dengan total 63 responden. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel sistem punishment dan perceived organizational support berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal. Dan variabel pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan variabel sistem punishment, pelatihan dan perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

PENDAHULUAN

Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari peranan karyawan sebagai sumber daya manusia. Karyawan berperan sebagai pelaksana dari kebijakan-kebijakan dan kegiatan perusahaan. Faktor sumber daya manusia atau karyawan menjadi prioritas utama dalam suatu perusahaan, jika perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang dimilikinya menjadi baik, maka kegiatan perusahaan pun tidak akan menemukan kendala yang berarti. Kendala yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah karyawan yang belum disiplin atas tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa permasalahan yang sering terjadi terkait disiplin kerja karyawan perusahaan seperti absensi yang tidak teratur, terlambat datang ke kantor, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak mematuhi peraturan perusahaan, dan perilaku yang tidak sesuai dengan etika kerja. Selain itu, beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu seperti ketidaktahuan akan aturan dan kebijakan perusahaan, kurangnya dukungan perusahaan terhadap karyawan, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, tekanan kerja yang tinggi, serta kurangnya motivasi.

Salah satu cara yang dapat diterapkan dalam menegakkan sikap disiplin karyawan adalah dengan menerapkan sistem punishment. Penerapan sistem punishment menjadi metode untuk memancing timbulnya kedisiplinan pada setiap karyawan. Selain penerapan sistem punishment perusahaan juga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui pemberian dukungan terhadap karyawan. Perceived organizational support dapat diartikan sebagai persepsi karyawan terhadap sejauh mana perusahaan memperhatikan dan mendukung kesejahteraan karyawan. PT. Pelindo Multi Terminal merupakan anak perusahaan BUMN PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang mengelola entitas bisnis kepelabuhanan di bidang operasi terminal multipurpose di Indonesia, seperti curah cair, curah kering, kargo umum, dan lain sebagainya. Secara teknis, perusahaan ini melibatkan banyak tenaga kerja dan sumber daya manusia.

Dalam pra penelitian kepada Vice President Layanan SDM dan Umum PT Pelindo Multi Terminal dijelaskan bahwa masih terdapat 3% - 4% dari total karyawan yang melakukan pelanggaran dan lalai dalam disiplin kerja. Ditemukan permasalahan karyawan PT Pelindo Multi Terminal masih kurang dalam hal kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dalam bekerja. Pelanggaran disiplin masih sering terjadi baik dalam hal ketepatan waktu.

Tabel.1 Rekap Absensi Karyawan PT Pelindo Multi Terminal

NO	Periode	Jumlah Karyawan	Total Kehadiran	Keterlambatan Karyawan		Jumlah Alpha
1	Desember 2022	151	3322	41	1.23%	25
2	Januari 2023	149	3129	76	2.43%	13
3	Februari 2023	169	3549	107	3.01%	17

Sumber: *PT Pelindo Multi Terminal (2023)*

Berdasarkan tabel.1 dapat diinterpretasikan bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT Pelindo Multi terminal periode bulan Desember 2022 sampai bulan Februari 2023 mengalami peningkatan. Salah satu usaha yang dilakukan oleh PT Pelindo Multi Terminal untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah melalui penerapan sistem punishment. Wujud nyata dari adanya sistem punishment di sebuah organisasi adalah adanya penetapan peraturan. Melalui sistem punishment yang tegas dengan ditetapkannya peraturan, karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap tindakan dan perilaku selama bekerja serta mampu meningkatkan disiplin kerja secara keseluruhan. PT Pelindo Multi Terminal mengeluarkan Peraturan Direksi PT Pelindo Nomor: KP.36 / 3 I t2/Pl-zO.T tentang disiplin pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Melalui penetapan peraturan direksi tersebut PT Pelindo Multi Terminal Menciptakan pedoman tatanan perilaku kepegawaian berbasis pada penegakan disiplin pegawai. yang tercantum pada peraturan direksi, dengan tujuan untuk lebih meningkatkan aspek kompetensi dan penilaian kinerja karyawan perusahaan dan penerapan budaya ber-AKHLAK perusahaan. Dan mengharapkan dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja dan dapat tercapainya disiplin kerja yang baik bagi karyawan dalam proses bekerja.

Pada pengamatan yang dilakukan peneliti membahas terkait disiplin kerja kerja karyawan di atas, serta fenomena-fenomena yang ditemukan di PT Pelindo Multi Terminal, apabila disiplin kerja karyawan masih tidak berubah dan penerapan sistem punishment, penyediaan pelatihan, dan perceived organizational support masih kurang efektif dalam pelaksanaannya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas mengingat pentingnya disiplin kerja dalam sebuah organisasi, peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem punishment, pelatihan dan perceived organizational support terhadap disiplin kerja. Dengan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Sistem Punishment, Pelatihan dan Perceived Organizational Support terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017:2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap pekerja merupakan sumber daya utama perusahaan yang penting untuk diawasi dengan sebaik mungkin karena dapat menjadi sumber investasi bagi perusahaan (Silaban & Siregar, 2023:16). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko 2014:4)

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan proses yang dapat menumbuhkan kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi dengan cara mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif. Sebuah organisasi sangat memerlukan disiplin kerja demi mengembangkan dan menumbuhkan organisasi tersebut. Menurut Sandriani, Harahap (2023:39) disiplin kerja digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Selain itu, disiplin juga berguna dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga hasil kerja yang baik dapat terwujud (Musa et al, 2019).

Sistem Punishment

Menurut Fahmi (2016:68) *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2017:130).

Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:44) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan adalah suatu kegiatan dengan tujuan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan meningkatkan pengetahuan dan skill dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan tugasnya (Silaban & Onan, 2023). Menurut Barus & Onan (2023:76) semakin baik pelatihan pula output kerja yang di hasilkan oleh karyawan, dengan pealtihan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk menghadapi tantangan

yag selalu meningkat dengan mempunyai karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan dalam mengatasi permasalahan.

Perceived Organizational Support

Menurut Pattnaik (2020) teori dukungan organisasi (*organizational support theory*) adalah perlakuan yang ditawarkan oleh organisasi dalam hal keadilan, kondisi kerja dan hubungan dengan atasan berfungsi sebagai sinyal bagi karyawan mengenai sejauh mana nilai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka, yang tercermin dalam *perceived organizational support*. Teori dukungan perusahaan (*organizational support theory*) dapat diartikan karyawan percaya bahwa organisasi akan memberikan perhatian dan kesejahteraan yang layak sesuai dengan kontribusi kinerja yang dilakukan. Teori dukungan perusahaan (*organizational support theory*) bertujuan untuk meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi akan menghargai upaya yang lebih maksimal untuk tujuan organisasi (Einberger, 2020)

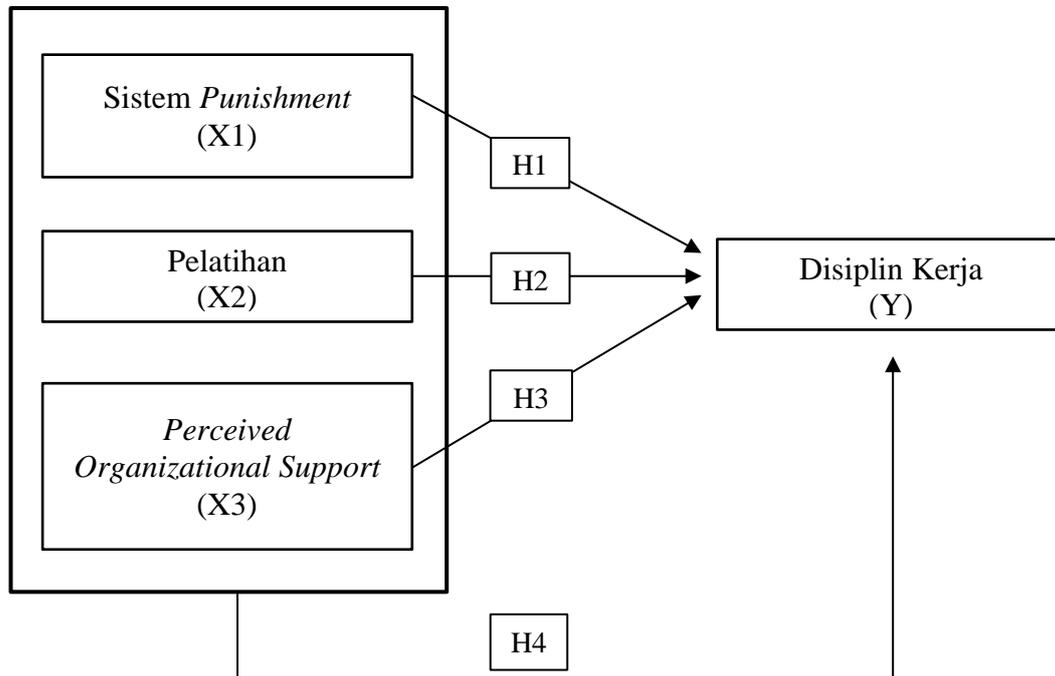
Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini, yaitu:

- H1: Variabel sistem *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal.
- H2: Variabel pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. karyawan PT Pelindo Multi Terminal.
- H3: Variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. karyawan PT Pelindo Multi Terminal.
- H4: Variabel sistem *Punishment*, pelatihan dan *perceived organizational support* terhadap disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. karyawan PT Pelindo Multi Terminal.

Kerangka Kontekstual

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Penulis (2023)

Gambar.1 Kerangka Kontekstual

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang dilakukan di PT Pelindo Multi Terminal. Pengambilan sampel dalam penelitian ini memakai metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan 63 karyawan yang dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 26 for windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.963	4.355		1.599	.115
	Sistem Punishment	.693	.182	.422	3.798	.000
	Pelatihan	.116	.124	.103	.937	.353
	Perceived Organizational Support	.290	.084	.349	3.434	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Pada variabel sistem *punishment* (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh nilai thitung sebesar $3,798 > 2,001$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai $0,693$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel sistem *punishment* berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap variabel disiplin kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H1 diterima. Pada variabel pelatihan (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh nilai thitung sebesar $0,973 < 2,001$ dengan tingkat signifikansi $0,353 > 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai $0,116$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh dan signifikan serta berhubungan positif terhadap variabel disiplin kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H2 diterima. Pada variabel *perceived organizational support* (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh nilai thitung sebesar $3,434 > 2,001$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai $0,290$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap variabel disiplin kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari seluruh variabel independen yaitu *human capital* (X_1) dan *total quality management* terhadap variabel dependen, yaitu kinerja manajerial (Y) secara bersama-sama. Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.370	3	94.123	15.047	.000 ^b
	Residual	369.058	59	6.255		
	Total	651.429	62			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support, Pelatihan, Sistem Punishment

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data table.4 diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh sistem *punishment* (X_1), pelatihan (X_2), dan *perceived organizational support* (X_3) secara bersama sama (simultan) terhadap variabel disiplin kerja (Y) sebesar $0.000 < 0.05$ serta nilai Fhitung diperoleh sebesar $15,047 > 2,76$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu sistem punishment (X_1), pelatihan (X_2), dan *perceived organizational support* (X_3) secara *bersama* sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y). Berdasarkan nilai tersebut H4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi naik turunnya variabel dependen. Berikut adalah hasil koefisien determinasi pada penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Model Persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.405	2.501
a. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support, Pelatihan, Sistem Punishment				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 5, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,658, dimana nilai ini berarti terdapat hubungan antar variabel sistem *punishment* (X_1), pelatihan (X_2), dan *perceived organizational support* (X_3) terhadap disiplin kerja sebesar 65,8% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat. Nilai Adjust R Square sebesar 0,405 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan variabel sistem *punishment* (X_1), pelatihan (X_2), dan *perceived organizational support* (X_3) dapat menjelaskan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 40,5% sedangkan sisanya yaitu 59,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja

Sistem hukuman atau *punishment* dalam konteks disiplin kerja adalah salah satu pendekatan yang digunakan oleh organisasi untuk memengaruhi perilaku karyawan. Pengaruhnya terhadap disiplin kerja dapat bersifat kompleks dan bervariasi tergantung pada bagaimana sistem ini diimplementasikan. Sistem hukuman dapat memberikan insentif bagi karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan. Ancaman hukuman seperti sanksi atau denda bisa membuat karyawan lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugas mereka agar menghindari konsekuensi negatif. Namun, pengaruh ini cenderung bersifat jangka pendek, dan jika sistem hukuman diterapkan secara berlebihan atau tidak adil, hal ini dapat mengurangi motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan.

Efektivitas sistem hukuman terhadap disiplin kerja dapat bergantung pada konteks budaya dan organisasional. Beberapa organisasi mungkin lebih sukses dalam menerapkan pendekatan ini, sementara yang lain mungkin lebih baik dengan menggunakan pendekatan yang lebih positif, seperti penghargaan dan penguatan positif. Kesimpulannya, pengaruh sistem hukuman terhadap disiplin kerja dapat bervariasi dan harus dipertimbangkan dengan cermat oleh organisasi. Kebijakan yang seimbang antara hukuman dan penghargaan, serta komunikasi yang jelas, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang memadai yang mendorong disiplin kerja yang positif.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menggunakan 2 indikator yaitu *punishment* preventif dan *punishment* represif. Sistem *punishment* preventif menjadi salah satu indikator yang paling berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan tujuan untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari dan untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Sistem *punishment* dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui *punishment*, karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Pada PT Pelindo Multi Terminal sendiri dibuktikan dari efektifnya penggunaan aturan yang tepat dapat mengembalikan tingkat disiplin karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja

Pelatihan memiliki banyak manfaat bagi pengembangan karyawan, terdapat situasi di mana pelatihan mungkin tidak memiliki dampak yang signifikan pada disiplin kerja. Pelatihan yang tidak relevan dengan tugas dan tanggung jawab sehari-hari karyawan dapat mengakibatkan ketidakpedulian terhadap pelatihan tersebut. Karyawan mungkin tidak melihat hubungan langsung antara pelatihan yang mereka terima dengan tugas mereka, sehingga mereka mungkin tidak merasa perlu atau termotivasi untuk mengaplikasikan apa yang mereka pelajari dalam pekerjaan sehari-hari.

Dampak pelatihan pada disiplin kerja juga dapat terbatas jika tidak diikuti dengan pengawasan yang tepat dan pengembangan budaya kerja yang mendukung. Meskipun karyawan mungkin memiliki pengetahuan dan keterampilan yang ditingkatkan melalui pelatihan, tanpa sistem pengawasan yang efektif dan lingkungan kerja yang memprioritaskan disiplin, mereka mungkin tetap tidak tertib dalam menjalankan tugas mereka. Dalam situasi seperti ini, pelatihan sendiri mungkin tidak cukup untuk memengaruhi tingkat disiplin kerja. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan dampak pelatihan terhadap disiplin kerja, organisasi perlu memastikan bahwa pelatihan relevan dengan pekerjaan dan disertai dengan upaya terus-menerus dalam memelihara budaya kerja yang mendorong disiplin.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Disiplin Kerja

Perceived organizational support mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi mereka peduli, mendukung, dan menghargai kontribusi serta kesejahteraan mereka. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap disiplin kerja dapat sangat signifikan. *Perceived organizational support* yang tinggi cenderung meningkatkan disiplin kerja karyawan. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung lebih terlibat dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka akan lebih termotivasi untuk mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, karena merasa bahwa organisasi telah memberikan dukungan yang berarti kepada mereka.

Perceived organizational support yang kuat juga dapat menciptakan ikatan emosional antara karyawan dan organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil, mereka akan lebih cenderung untuk menjaga tingkat komitmen terhadap organisasi. Hal ini dapat menghasilkan tingkat disiplin kerja yang lebih baik, karena karyawan yang merasa terikat dengan organisasi akan lebih berorientasi pada mencapai tujuan dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Perceived organizational support yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan mereka. Ini dapat menghasilkan budaya kerja yang lebih harmonis dan memfasilitasi disiplin kerja yang lebih baik, karena adanya saling pengertian dan kerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, pengaruh *perceived organizational support* pada disiplin kerja adalah penting, dan organisasi yang memprioritaskan pembangunan hubungan yang positif dan dukungan terhadap karyawan mereka akan cenderung mengalami tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Sistem *Punishment*, Pelatihan, dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh sistem hukuman (*punishment*), pelatihan, dan *perceived organizational support* terhadap disiplin kerja adalah tiga aspek yang saling terkait dan memiliki dampak signifikan dalam lingkungan kerja. Sistem hukuman adalah alat yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan. Ancaman hukuman seperti sanksi atau denda dapat memberikan insentif bagi karyawan untuk mematuhi peraturan, tetapi penggunaannya harus bijak dan adil. Pelatihan, di sisi lain, dapat memperkuat pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan kedisiplinan. Namun, pengaruh pelatihan bisa terbatas jika tidak diikuti dengan pengawasan dan monitoring yang efektif.

Perceived organizational support juga berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai oleh organisasi, mereka akan lebih termotivasi untuk menjaga tingkat kedisiplinan yang tinggi. *Perceived organizational support* yang kuat menciptakan ikatan emosional antara karyawan dan organisasi, sehingga mereka merasa berkomitmen terhadap perusahaan dan tujuan bersama. Lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif yang dihasilkan dari *perceived organizational support* yang baik juga dapat mendukung disiplin kerja yang lebih baik, karena karyawan cenderung lebih patuh terhadap norma dan etika perusahaan.

Penting untuk menemukan keseimbangan yang tepat antara sistem hukuman, pelatihan, dan *perceived organizational support*. Sistem hukuman harus diterapkan dengan bijak dan adil, sedangkan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pemahaman karyawan. Namun, *perceived organizational support* yang kuat adalah kunci dalam menciptakan budaya kerja yang mendorong kedisiplinan, dengan memberikan dukungan emosional, motivasi, dan ikatan antara karyawan dan organisasi. Dengan pendekatan yang seimbang dari tiga aspek ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong disiplin kerja yang tinggi.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan:

1. Variabel sistem *punishment* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar $3,434 > 2,001$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai $0,290$. Hasil ini sesuai dengan hipotesis penelitian H_{a1} . Hal ini membuktikan bahwa sistem *punishment* yang ditetapkan oleh PT Pelindo Multi Terminal mampu mempengaruhi sikap disiplin karyawan dalam bekerja. Melalui penetapan peraturan sanksi disiplin tersebut karyawan menjadi lebih takut jika melakukan pelanggaran disiplin. Semakin baik peraturan yang ditetapkan dan semakin baik pemahaman karyawan terhadap peraturan maka semakin baik pula tingkat disiplin kerja karyawan.
2. Variabel pelatihan (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar $0,973 < 2,001$ dengan tingkat signifikansi $0,353 > 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai $0,116$. Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian H_{a2} . Hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang disediakan oleh PT Pelindo Multi Terminal tidak dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pelatihan yang disediakan hanya memfokuskan pada *softskill* dan *hardskill* karyawan dalam menunjang pengetahuan dan kemampuan selama bekerja. Dan juga pelatihan tidak mampu mengatasi masalah - masalah penyebab turunnya disiplin kerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal secara langsung.
3. Variabel *perceived organizational support* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar $3,434 > 2,001$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai $0,290$. Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian H_{a3} .

Hal ini membuktikan bahwa *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan PT Pelindo Multi Terminal dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Dukungan yang diberikan PT Pelindo Multi Terminal dalam segala bidang terhadap karyawan dapat dikatakan baik dan memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan bersikap disiplin dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik *perceived organizational support*, maka disiplin kerja karyawan PT Pelindo Multi Semakin meningkat.

4. Variabel sistem *punishment*, pelatihan, dan *perceived organizational support* berpengaruh secara bersama sama (simultan) terhadap variabel disiplin kerja sebesar sebesar $0.000 < 0.05$ serta nilai Fhitung yang diperoleh sebesar $15.047 > 2,76$. Nilai R yang didapat sebesar 0,658 dimana hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk adalah hubungan yang erat dengan persentase sebesar 65,8%. Nilai Adjust R Square sebesar 0,405 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan variabel sistem *punishment* (X_1), pelatihan (X_2), dan *perceived organizational support* (X_3) dapat menjelaskan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 40,5% sedangkan sisanya yaitu 59,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

PT Pelindo Multi Terminal untuk menjalankan peraturan yang telah ditetapkan secara tegas dan konsisten dalam memberikan teguran serta peringatan kepada karyawan yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin kerja. PT Pelindo Multi Terminal untuk membentuk tim penegak disiplin kerja karyawan. PT Pelindo Multi Terminal untuk memberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan dengan metode analisis training need assessment tools. Melalui penerapan training need assessment PT Pelindo Multi Terminal akan lebih mudah dalam mengidentifikasi dan menentukan program pelatihan yang lebih tepat dan akurat sesuai kebutuhan karyawan. Terakhir PT Pelindo Multi Terminal dapat memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan yang berpotensi untuk dipromosikan.

PENELITIAN LANJUTAN

Setiap penelitian memiliki keterbatasan begitu, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil dan di harapkan peneliti selanjutnya dalam penentuan metode lainnya dalam penentuan sampel penelitian. Melalui data yang disampaikan dalam penelitian ini peneliti selanjutnya dapat mengembangkan permasalahan yang ada dengan teknik penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 65-79.
- Bharata, A. (2016). 'The Influence Of Compensation And Training Toward Work Discipline And Its Impact On The Employees' Performance In The Research Center Of Science And Technology (PUSPIPTEK)', *Journal The Winners*, 17(1), pp. 1-8.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Group.
- Fahmi, I. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Raja Grafindo Persada
- Lestari, A. W., & Firdausi, F. (2016). Pelaksanaan Sistem Reward Dan Punishment Di Lingkungan Kementerian Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN, Kudus). *Reformasi*, 6(1), 66-75.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal. 332
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nababan, P. J. & Siregar, O. M. (2021). Karyawan Bank Sumut Kcp Deli Tua Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. 1086-1093.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96-114.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22-38.
- Sandriani, P., & Harahap, K. (2023). The Effect Of Work Discipline And Work Supervision On Work Productivity Of BPJS Ketenagakerjaan Employees In North Medan Branch. *Jurnal Sosial Sains Dan Komunikasi*, 1(02), 39-52.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Sugiyono. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syahputri, A., & Harahap, K. (2023). THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION (Study on PT Pratama Sakti Mandala). *Patua: Journal of Business Administration and Management*, 1(01), 1-4