



Pengaruh Pemberian Sanksi Pada Tingkat Keterlambatan Karyawan PT. Siantar Top Tbk Medan

Lelo Hakim Hasibuan¹⁾, Syahrani Devi^{2)*}

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Kota Medan, Indonesia

lelohakim674@gmail.com¹⁾
syahraniyayasa@gmail.com²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi pengaruh pemberian sanksi terhadap tingkat keterlambatan karyawan di PT. Siantar Top Tbk Medan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Siantar Top Tbk Medan, dengan sampel sebanyak 29 orang yang diambil menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert yang terdiri dari empat pilihan jawaban: Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Instrumen kuesioner dikembangkan berdasarkan teori disiplin kerja dan pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan statistik inferensial untuk menentukan pengaruh sanksi terhadap keterlambatan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sanksi yang diterapkan seperti teguran lisan dan tertulis, juga efektif dalam mengurangi tingkat keterlambatan. Kesimpulannya, peraturan dan penerapan sanksi dapat dijalankan dengan baik.

Kata kunci: Pengaruh Sanksi, Tingkat Keterlambatan Karyawan, Disiplin Kerja

Abstract

This study aims to analyse and evaluate the effect of sanctions on employee tardiness at PT Siantar Top Tbk Medan. The method used is quantitative with descriptive design. The research population was all employees of PT Siantar Top Tbk Medan, with a sample of 29 people taken using purposive sampling technique. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale consisting of four answer options: Strongly Agree (4), Agree (3), Disagree (2), and Strongly Disagree (1). The questionnaire instrument was developed based on the theory of work discipline and the influence of sanctions on employee performance. Data analysis techniques include descriptive analysis and inferential statistics to determine the effect of sanctions on employee tardiness. The results showed that the applied sanctions, such as verbal and written reprimands, are also effective in reducing the tardiness rate. In conclusion, the regulations and the application of sanctions can be implemented well.

Keywords: Effect of Sanctions, Employee Tardiness Rate, Work Disciplin

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin pesat perkembangannya, perusahaan menghadapi tantangan yang semakin kompleks, termasuk persaingan yang semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk mencapai target penjualan yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan yang optimal sangat diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan reputasi serta kinerja perusahaan. Untuk mencapai ini, peran, pengelolaan, dan pendayagunaan karyawan

menjadi sangat krusial, karena ini akan memacu semangat kerja mereka.

Sumber daya manusia adalah salah satu aspek terpenting yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberadaan karyawan dalam perusahaan adalah faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM harus fokus pada bagaimana cara mengelola karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan dan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2001:293), tujuan utama dari sanksi disiplin kerja bagi pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah untuk memperbaiki dan mendidik pegawai tersebut. Sanksi yang diberikan harus setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan sehingga dapat diterima dengan adil. Biasanya, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja dibedakan menjadi sanksi berat, sedang, dan ringan, tergantung pada seberapa serius pelanggaran yang dilakukan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, jenis hukuman disiplin dibagi menjadi hukuman ringan, sedang, dan berat. Hukuman ringan termasuk teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas. Hukuman sedang meliputi penundaan kenaikan gaji berkala dan pangkat, serta penurunan pangkat setingkat lebih rendah. Hukuman berat termasuk penurunan pangkat selama tiga tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan dan pembebasan dari jabatan.

Sanksi disiplin tidak hanya bertujuan untuk menghukum, tetapi juga untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai. Tindakan disipliner dilakukan hanya pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri dan menentang peraturan organisasi. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai dan kualitas pelayanan kepada stakeholders, serta dapat menghambat kemajuan organisasi. Oleh karena itu, tindakan koreksi dan pencegahan harus segera diambil oleh semua komponen yang terlibat dalam organisasi.

Di PT. Siantar Top, Tbk Medan, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan aspek penting dalam manajemen SDM karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Manajemen perusahaan menegakkan disiplin dengan menetapkan peraturan yang mengikat karyawan, termasuk jadwal kerja yang teratur. Meski begitu, masih banyak karyawan yang melanggar aturan disiplin, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih melalui motivasi, reward, dan punishment yang adil serta bimbingan yang berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja mereka.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menganalisis pengaruh pemberian sanksi terhadap tingkat keterlambatan karyawan di PT. Siantar Top, Tbk Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Siantar Top, Tbk Medan, dan sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling, dengan jumlah responden sebanyak 29 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban: Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Instrumen kuesioner dikembangkan berdasarkan teori disiplin kerja dan pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan tanggapan responden serta analisis statistik inferensial untuk mengetahui pengaruh sanksi terhadap keterlambatan karyawan. Data yang diperoleh diolah dan dianalisis menggunakan

program statistik untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian serta menyajikan kesimpulan yang akurat dan dapat dipercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sanksi Hukuman Keterlambatan Karyawan

Sanksi hukuman keterlambatan kerja juga berperan penting dalam memelihara dan menegakkan kedisiplinan kerja, karena dengan sanksi hukuman maka karyawan akan takut untuk membuat kesalahan atau melanggar peraturan perusahaan sehingga perilaku indisipliner karyawan dapat berkurang. Berikut tanggapan responden yang penulis kumpulkan dari pendapat karyawan pada PT. Siantar Top, Tbk Medan.

Tabel 1.

Tanggapan responden mengenai pentingnya sanksi hukuman keterlambatan terhadap karyawan pada PT. Siantar Top, Tbk Medan.

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Penting	12	(41,37)
2.	Penting	17	(58,62)
3.	Kurang Penting	-	-
4.	Tidak Penting	-	-
Jumlah Sampel		29	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian, 2024.

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui dari tanggapan responden mengenai sanksi hukuman keterlambatan adalah sangat penting (12 orang skala 4) penting (17 orang skala 3), yang mengatakan kurang penting dan tidak penting tidak ada.

Tabel 2.

Tanggapan responden mengenai adanya sanksi hukuman memotivasi untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Medan.

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Benar	20	(68,96)
2.	Benar	9	(31,03)
3.	Kurang Benar	-	-
4.	Tidak Benar	-	-
Jumlah Sampel		29	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian, 2024.

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai motivasi karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dari sanksi yang diberikan Perusahaan adalah sangat benar yaitu (20 orang skala 4), benar (9 orang skala 3) dan yang mengatakan kurang benar dan tidak benar tidak ada.

Kemudian tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Siantar Top, Tbk Medan yang selalu memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, dapat dilihat dari tabel 3.

Tabel 3.

Tanggapan responden mengenai pimpinan Perusahaan memberikan sanksi hukuman terhadap karyawan yang tidak disiplin pada PT. Siantar Top, Tbk Medan.

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Benar	16	(55,17)
2.	Benar	10	(34,48)
3.	Kurang Benar	-	-
4.	Tidak Benar	3	(10,34)
Jumlah Sampel		29	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian, 2024.

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai pimpinan Perusahaan yang selalu memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran adalah sangat benar (16 orang, skala 4) benar (10 orang, skala 3) kurang benar tidak ada, yang mengatakan tidak benar (3 orang, skala 2).

Kemudian tanggapan responden mengenai tepatnya sanksi hukuman yang diberikan sehingga dapat diterima karyawan pada bank syariah dapat dilihat dari tabel 4.

Tabel 4.

Tanggapan responden mengenai pemberian sanksi hukuman terhadap karyawan yang tidak disiplin pada PT. Siantar Top, Tbk Medan.

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	16	(55,17)
3.	Kurang Setuju	10	(34,48)
4.	Tidak Setuju	3	(10,34)
Jumlah Sampel		29	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian, 2024.

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan mengenai perusahaan yang sudah tepat sasaran dalam memberikan tindakan hukuman adalah sangat setuju tidak ada, setuju (16 orang skala 3) kurang setuju (10 orang skala 2) tidak setuju (3 orang skala 1).

Kemudian tanggapan responden mengenai sanksi hukuman yang diterapkan perusahaan kepada karyawan PT. Siantar Top, Tbk Medan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5.

Tanggapan responden mengenai penerapan sanksi hukuman keterlambatan karyawan PT. Siantar Top, Tbk Medan.

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	8	(27,58)
2.	Setuju	18	(62,06)
3.	Kurang Setuju	3	(10,34)
4.	Tidak Setuju	-	-
Jumlah Sampel		29	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian, 2024.

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai sanksi hukuman yang diterapkan pada bank syariah adalah sangat setuju (8 orang skala 4) setuju (18 orang skala 3) kurang setuju (3 orang skala 2) tidak setuju tidak ada.

Dari tabel diatas dapat di ambil rekapitulasi tanggapan responden terhadap sanksi hukuman keterlambatan yang diberikan perusahaan PT. Siantar Top, Tbk Medan.

Tabel 6.

Rekapitulasi tanggapan responden sanksi hukuman pada karyawan PT. Siantar Top, Tbk Medan.

Indikator Penyataan	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Total
Pentingnya sanksi hukuman keterlambatan	12 (41,37)	17 (58,62)	-	-	29
Tingkat motivasi karyawan dari sanksi hukuman	20 (68,96)	9 (31,03)	-	-	29
Keaktifan pimpinan dalam memberikan sanksi	16 (55,17)	10 (34,48)	-	3 (10,34)	29
Ketepatan sasaran dalam pemberian sanksi hukuman	-	16 (55,17)	10 (34,48)	3 (10,34)	29
Penerapan sanksi hukuman keterlambatan	8 (27,58)	18 (62,06)	3 (10,34)	-	29
Rata-rata (%)	38,61	48,27	8,96	4,13	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian, 2024.

Dari hasil rekapitulasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat persentase responden karyawan sudah baik dan mencapai rata-rata (38,61), sedangkan tingkat rata-rata yang dicapai dari hasil responden yang memilih sangat baik (48,27) selanjutnya responden yang memilih kurang baik rata-ratanya (8,96) dan responden yang memilih tidak baik (4,13).

SIMPULAN DAN SARAN

Penghargaan yang pernah diberikan kepada karyawan yang disiplin adalah pemberian insentif/tunjangan. Dengan demikian berdasarkan rekapitulasi responden terhadap penghargaan karyawan pada PT. Siantar Top, Tbk Medan sudah baik. Adapun sanksi hukuman yang diterapkan adalah teguran secara lisan dan teguran secara tertulis. Peraturan dan penerapan sanksi dapat diterapkan dengan baik dan sebaiknya perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan dari setiap karyawan selain gaji, juga memberikan penghargaan yang memadai dan tujuannya agar dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, R. S., & Rahmat, A. (2020). Pengaruh Penerapan Sanksi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Intervening (Studi Dinas Perhubungan Kabupaten Siak Provinsi Riau). 2(1), 11–25.

Artikel, I. (2018). Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia. 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.26805/jmkli.v2i1.16>



Budaya, T., Dan, K., Kinerja, P., Di, P., & Terbuka, U. (2021). No Title. 2(November 2020), 194–212.

Bengkalis, P. T., & Perkasa, D. (2021). Pengaruh Pemberian Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Industri. *Jurnal Manajemen Universitas Islam Riau*, 35-70.

Kediri, A. S., & Muslih, B. (2014). Motivasi Ekstrinsik Individu : Analisis Kinerja Karyawan Medis Rumah Sakit. 2013, 30–39.

Sanksi, P. P., Dan, K., Ekonomi, F., Asahan, U., Jend, J., & Yani, A. (n.d.). Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt . Panca Pilar Tangguh Kisaran. 1–11.

Sirojudin, D., Waqfin, M. S. I., & Pendidikan, K. (2020). Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul. 8(4), 275–280.

Sosial, J., & Bisnis, E. (2022). Decision: Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis Vol. 2 No. 2 Juni 2022. 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>