

**PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN *REWARD*  
TERHADAP TINGKAT DISIPLIN KERJA PADA PT WONOJATI  
WIJOYO**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**FRANSISCUS ADI SETYAWAN**  
NPM: 19.1.02.02.0283

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2023**

Skripsi oleh:

**FRANSISCUS ADI SETYAWAN**

NPM: 19.1.02.02.0283

Judul:

**PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN *REWARD*  
TERHADAP TINGKAT KEDISIPLINAN PADA PT WONOJATI WIJOYO**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri


Tanggal : 27 Juni 2023

Pembimbing 1



Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.  
NIDN. 0730088001

Pembimbing 2



SUHARDI, M.Pd  
NIDN. 0701105804

Skripsi oleh:

**FRANSISCUS ADI SETYAWAN**

NPM: 19.1.02.02.0283

Judul:

**PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN REWARD  
TERHADAP TINGKAT KEDISIPLINAN PADA PT WONOJATI WIJOYO**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada Tanggal : 14 Juli 2023

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji :

1. Ketua : Bambang Agus Sumantri, M.M.
2. Penguji I : Sigit Ratnanto, M.M.
3. Penguji II : Suhardi, M.Pd.



Mengetahui,  
Dekan FEB,  
Dr. Subagyo, M.M  
NIDN. 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Fransiscus Adi Setyawan

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Tempat/Tgl Lahir : Kediri / 25 Juli 1997

NPM : 19.1.02.02.0283

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka

Kediri, 14 Juli 2023

Yang menyatakan



**Fransiscus Adi Setyawan**

NPM. 19.1.02.02.0283

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Tidak ada hal yang salah dari berbuat baik dan jujur”

Kupersembahkan karya ini buat :

1. Tuhan Allah Bapa terimakasih telah memberi berkah, rezeki, kesehatan, dan ilmu yang melimpah.
2. Bapak Yohanes Parno dan Ibu Yohana Hariani, orang tua saya yang selalu mendukung saya dalam semua hal baik dan tanpa lelah memberi semangat untuk mencapai semua cita-cita saya. Terimakasih doa dan dukungannya sampai saya bisa berada dititik sekarang ini. Saya hanya bisa membalasnya dengan doa dan membahagiakan kalian dengan caraku meskipun itu gak akan bisa membalas kebaikan kalian kepada anakmu ini. Sehat selalu dan panjang umur Bapak Ibu.
3. Fransiska Erna Wahyuningtyas kakak kandung saya, terimakasih telah menjadi kakak baik untuk saya, selalu mengingatkan ketika saya mulai lelah untuk terus berjuang untuk mencapai tujuan dan untuk membahagiakan orang tua kita.
4. Bapak Bambang Agus Sumantri, M.M. dan Bapak Suhardi, M.Pd. selaku dosen pembimbing saya, terimakasih telah membimbing saya untuk menyelesaikan skripsi saya, dengan bimbingan, kritikan, dan saran bapak saya bisa menyelesaikan skripsi tepat waktu sesuai jadwalnya. Terimakasih atas waktunya selama bimbingan bapak, semoga kebaikan bapak dibalas berkalilipat oleh Tuhan Yang Maha Esa, sehat selalu bapak.
5. Cindya Alma Prameswari Putri, seseorang yang selalu menemani saya dari awal kuliah sampai detik ini, terimakasih atas dukungan dan semangatnya untuk menyelesaikan kuliah tepat waktu. You are the best support system.
6. Untuk teman-teman satu angkatan terkhusus teman-teman kelas F, terimakasih unuk perjuangan kita bersama selama ini. Semoga kita semua diberi kelancaran dan semangat untuk bisa lulus tepat waktu.
7. Untuk PT Wonojati Wojoyo, salah satu pihak pendukung penyelesain skripsi saya, terimakasih.
8. Untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terimakasih untuk semua dukungannya selama ini.

## ABSTRAK

**Fransiscus Adi Setyawan** : Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, dan Reward terhadap Tingkat Disiplin Kerja PT Wonojati Wijoyo

Kata Kunci: Pengawasan, Lingkungan Kerja, *Reward*, Disiplin

Disiplin dalam bekerja adalah sebuah aspek yang banyak menjadi perhatian perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja perusahaan khususnya pada kegiatan operasional perusahaan. Disiplin kerja sendiri pada dasarnya merupakan sebuah hal yang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor dari luar maupun faktor dari dalam diri manusia. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari pengawasan, lingkungan kerja, dan pemberian *reward* terhadap tingkat disiplin kerja karyawan PT Wonojati Wijoyo. Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan subyek penelitian berupa karyawan pada PT Wonojati Wijoyo. Berdasarkan pada hasil analisis data yaitu regresi linier berganda didapatkan bahwa pada variabel pengawasan, lingkungan kerja, serta *reward* memiliki pengaruh yang positif atas tingkat disiplin kerja karyawan. Disamping itu, pada pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa ketiga-tiganya variabel parsial sekaligus simultan memiliki pengaruh tingkat disiplin kerja karyawan.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan proposal ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zinal Afandi, M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bambang Agus Sumantri, M.M., selaku Dosen Pembimbing 1
5. Suhardi, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing 2

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 14 Juli 2023

**FRANSISCUS ADI SETYAWAN**  
NPM: 19.1.02.02.0283

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II : KAJIAN TEORI	
A.Kajian Teori .....	12
1. Disiplin Kerja .....	12
2. Pengawasan .....	17
3. Lingkungan Kerja.....	21
4. Reward.....	23
B.Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	26
C.Kerangka Berpikir.....	27
D.Kerangka Konseptual .....	29
E. Hipotesis .....	30
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian .....	32



B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	38
C. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	38
D. Populasi Dan Sampel .....	39
E. Instrumen Penelitian.....	40
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Teknik Analisis Data.....	44
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Subyek Penelitian .....	54
1. Sejarah Perusahaan.....	54
2. Visi Misi Perusahaan.....	55
B. Profil Responden.....	55
C. Deskripsi Data.....	57
1. Deskripsi Data Variabel Pengawasan.....	57
2. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja .....	58
3. Deskripsi Data Variabel <i>Reward</i> .....	59
4. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja.....	59
D. Analisis Data .....	60
1. Hasil Uji Validitas .....	60
2. Hasil Uji Reabilitas .....	62
3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	64
4. Analisis Regresi Linier Berganda .....	68
E. Pengujian Hipotesis.....	70
F. Pembahasan .....	73
<b>BAB IV : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA .....	80
LAMPIRAN.....	81

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3. 1 Keterangan Skala Linkert pada Kuisisioner .....	42
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Divisi Kerja.....	56
Tabel 4. 3 Data Variabel Pengawasan.....	57
Tabel 4. 4 Data Variabel Lingkungan Kerja .....	58
Tabel 4. 5 Data Variabel Reward.....	59
Tabel 4. 6 Data Variabel Disiplin Kerja.....	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengawasan.....	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengawasan.....	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengawasan.....	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengawasan.....	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji Autokorelasi .....	67
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4. 15 Hasil Uji t.....	70
Tabel 4. 16 Hasil Uji Determinasi.....	72
Tabel 4. 17 Tabel Hasil Uji F.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	30
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas .....	65
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	81
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	85
Lampiran 3. Hasil Uji SPSS.....	89
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian.....	97
Lampiran 5. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian .....	98
Lampiran 6. Berita Acara Bimbingan .....	99

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja industri kayu di Indonesia terus meningkat dari waktu-waktu. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya data yang dirilis oleh (Sadya, 2022) dimana peningkatan usaha di industri manufaktur berbahan dasar kayu rata-rata meningkat sebanyak 5,23% setiap tahun. Menurut (Mutaqin et al., 2022) kinerja industri kayu justru semakin meningkat sejak adanya pandemi Covid-19. Hal tersebut mengindikasikan bahwa industri kayu menjadi salah satu industri yang memiliki daya tahan di pasaran dengan dibuktikan adanya gelombang pandemi kemarin. Peningkatan industri kayu dimanufaktur berbahan dasar kayu membawa dampak baik tidak hanya ditinjau dari aspek ekonomi keuangan tetapi juga pada aspek sumber daya manusia khususnya penyerapan tenaga kerja.

Sumber daya manusia sebagai salah satu roda penggerak dalam kegiatan operasional dalam industri kayu memiliki andil besar dalam mewujudkan cita-cita perusahaan. Meski demikian, tidak menutup kemungkinan muncul adanya berbagai permasalahan terkait sumber daya manusia pada industri kayu di Indonesia. Permasalahan yang seringkali muncul berkaitan dengan kualitas kinerja adalah kedisiplinan karyawan. Menurut (Pratiwi, 2018) kedisiplinan merupakan sebuah sikap menghormati dan mematuhi segala bentuk aturan yang telah diterapkan sehingga segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan sesuai dengan apa

yang direncanakan. Kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting bagi industri kayu untuk dapat meraih tujuannya.

Kedisiplinan berasal dari kesadaran dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Karyawan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan cenderung memiliki sifat disiplin dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan dengan rasa kesadaran dan tanggung jawab yang kurang cenderung mengabaikan tingkat kedisiplinannya. Kedisiplinan karyawan membawa dampak yang cukup besar terhadap pertumbuhan perusahaan. Dimana kedisiplinan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan dan kinerja karyawan yang berkualitas dan sesuai prosedur akan mempermudah perusahaan dalam meraih visi misi dan tujuan yang telah ditentukan. Sebanyak apapun jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan tidak akan ada artinya jika tingkat kedisiplinan karyawannya rendah. Oleh sebab itu, kedisiplinan perlu ditekankan pada setiap karyawan. (Madyoningrum et al., 2022),

Kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward*. Menurut (Sodexo, 2021) pengawasan yang dilakukan perusahaan berpengaruh besar terhadap tingkat disiplin kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan cenderung merasa diawasi jika sistem pengawasan yang diterapkan terstruktur sehingga karyawan bekerja sesuai prosedur yang telah diterapkan. Selain pengawasan, lingkungan kerja juga berpengaruh atas disiplin kerja karyawan. Menurut (Muzdalifa, 2022)

lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan terlebih ketika hubungan antar karyawan sebagai lingkungan non fisik membentuk kesadaran pada diri karyawan. Selain kedua faktor tersebut, salah satu faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah pemberian *reward*. *Reward* menjadi salah satu bentuk motivasi kerja karyawan untuk dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Menurut (Asriani et al., 2017) pemberian reward kepada karyawan selain dapat memotivasi karyawan dalam bekerja juga dapat menumbuhkan sikap disiplin kerja dimana karyawan merasa bahwa kinerja yang selama ini dilakukan dihargai oleh perusahaan dan akan berlomba-lomba untuk bekerja sesuai prosedur yang diterapkan.

Menurut (Rizal & Radiman, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara pengawasan yang dilakukan dengan tingkat kedisiplinan karyawan. Pengawasan yang dilakukan menurut perspektif karyawan sudah cukup baik dan optimal. Sehingga dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Sedangkan penelitian lain menurut (Dzikra, 2021) dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan tidak cukup signifikan. Dengan kata lain, terdapat variable lain selain pengawasan

yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru.

Penelitian terkait pemberian *reward* terhadap tingkat kedisiplinan karyawan dilakukan oleh (Nurul, 2019) dengan judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt . London Sumatera ( Perusahaan Ekspor Karet ) Di Bulukumba. Hasil pengujian data yang diperoleh menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Meski demikian, penelitian ini tidak menunjukkan seberapa besar pengaruh *reward* terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti *et al.*, 2018) dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Variabel *reward* tidak memiliki korelasi positif dikarenakan *reward* yang diberikan perusahaan tergolong kecil sehingga tidak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Justru *punishment* sebagai variabel lain yang diteliti memiliki tingkat signifikansi yang tinggi dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan yang dilakukan oleh (Wahyuningrum *et al.*, 2020) pada PT Wahana Sun Motor Semarang. Penelitian tersebut menggunakan uji regresi linier berganda



dimana hasil uji parsial terhadap variable lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Hal tersebut terjadi karena adanya rasa kekeluargaan antar karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang. Namun uji parsial pada variable *reward* menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji parsial terhadap tingkat kedisiplinan karyawan menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Herawati, 2019) dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT RPJ menunjukkan hasil yang berbeda. Dimana penelitian yang menggunakan metode uji regresi linier berganda yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sangat kuat terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan uji koefisien korelasi dengan hasil mendekati 1 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Selain itu, berdasarkan perhitungan koefisien determinasi hasilnya menunjukkan angka sebesar 76% pada pengaruh lingkungan terhadap disiplin kerja. Sisanya disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Menurut (Wardhani, 2013) disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa jenis faktor eksternal yang dilakukan perusahaan. Alih-alih faktor internal dalam diri karyawan, disiplin kerja nyatanya dapat dipengaruhi oleh bagaimana perlakuan perusahaan terhadap karyawan.

Dalam tulisannya, (Wardhani, 2013) menjelaskan bahwa pengawasan, *reward*, dan lingkungan kerja menjadi unsur yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Dalam hal ini pengawasan berpengaruh terhadap apa yang dilakukan karyawan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja dan *reward* merupakan bentuk *feedback* yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan sehingga karyawan merasa segan dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja melalui disiplin kerja tiap individu.

PT Wonojati Wijoyo merupakan sebuah perusahaan keluarga yang bergerak di bidang industri *furniture*. Memiliki karyawan sekitar 500 orang, menjadikan PT Wonojati Wijoyo sebagai salah satu perusahaan besar yang ada di wilayah Kabupaten Kediri. Didirikan pada tahun 1980-an, PT Wonojati Wijoyo terbukti mampu mempertahankan eksistensinya hingga kini. Bahkan pangsa pasar produk yang dihasilkan PT Wonojati Wijoyo sudah sampai ke luar negeri. Pangsa pasar ekspor PT Wonojati Wijoyo antara lain di Kawasan Amerika Serikat seperti California, dan Jepang. Keberhasilan PT Wonojati Wijoyo dalam mempertahankan bisnisnya di tengah ketatnya persaingan bisnis saat ini tidak terlepas dari peran karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Meski demikian, tidak semua karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, beberapa diantaranya cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Hal tersebut terlihat dari angka absensi karyawan yang cukup tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh dari personalia perusahaan, dalam

satu bulan rata-rata ada sekitar 70 karyawan yang mengajukan izin, 20% diantaranya sakit, 30% diantaranya karena kepentingan pribadi, sedangkan 50% diantaranya datang terlambat karena berbagai alasan. Hal tersebut yang kemudian menjadi pertimbangan perusahaan untuk melakukan perbaikan guna meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang diterima peneliti melalui wawancara terhadap personalia PT Wonojati Wijoyo, perusahaan terus berupaya untuk memberikan fasilitas dan memenuhi hak karyawan, tujuannya agar karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga memacu semangat untuk bekerja dan menumbuhkan sikap loyalitas pada perusahaan. Sejauh ini, perusahaan sudah melakukan beberapa tindakan untuk meningkatkan kedisiplinan, salah satunya berupa pemberian *reward*. Bentuk *reward* yang diberikan oleh PT Wonojati Wijoyo terhadap karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cukup beragam, mulai dari bonus hingga kenaikan jabatan. Karyawan dengan rekam jejak kedisiplinan yang tinggi sering kali mendapat promosi jabatan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerjanya.

Bentuk lain dari upaya perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan terlihat dari lingkungan kerja yang diciptakan. Sejauh ini, perusahaan berupaya membuat lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa fasilitas seperti tempat ibadah dan kamar kecil yang memadai bagi para karyawan. Hal sederhana tersebut sering kali berpengaruh terhadap tingkat

kedisiplinan karyawan. Perusahaan yang tidak menyediakan fasilitas ibadah yang memadai sering kali digunakan oleh karyawan sebagai alasan untuk meninggalkan area kerja dengan dalih melakukan ibadah. Disamping itu, perusahaan juga menyediakan obat-obatan sebagai fasilitas kesehatan sekaligus sebagai bentuk antisipasi pertolongan pertama bila terjadi kecelakaan kerja ringan. Tidak hanya lingkungan fisik yang terus diperbaiki fasilitasnya, lingkungan non fisik pada PT Wonojati Wijoyo juga terus dilakukan pembenahan. Pembenahan ini bertujuan agar hubungan antar karyawan di PT Wonojati Wijoyo terus membaik sehingga dapat saling bersinergi mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi perusahaan dan uraian penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil berbeda-beda, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap tingkat kedisiplinan karyawan PT Wonojati Wijoyo terlebih setelah melihat berbagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Pada penelitian ini, peneliti akan mengambil judul **“Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, dan *Reward* terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT Wonojati Wijoyo”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, masalah yang dapat diidentifikasi berupa:

1. Adanya pengawasan yang dilakukan perusahaan guna mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan

2. Pembentukan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung kedisiplinan kerja karyawan
3. Pemberian *reward* oleh perusahaan guna meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Tingkat kedisiplinan karyawan PT Wonojati Wijoyo yang cenderung rendah sehingga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian lebih fokus dan terarah, maka perlu menerapkan pembatasan masalah yang terdiri dari variabel penelitian terdiri dari pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* pada karyawan PT Wonojati Wijoyo.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, batasan masalah, dan identifikasi masalah tersebut, maka masalah yang akan dikaji pada penelitian ini berupa:

1. Apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap tingkat kedisiplinan karyawan PT Wonojati Wijoyo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap tingkat kedisiplinan karyawan PT Wonojati Wijoyo?
3. Apakah *reward* berpengaruh secara parsial terhadap tingkat kedisiplinan karyawan PT Wonojati Wijoyo?

4. Apakah pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan PT Wonojati Wijoyo?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap tingkat kedisiplinan karyawan PT Wonojati Wijoyo
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap tingkat kedisiplinan karyawan PT Wonojati Wijoyo
3. Mengetahui pengaruh *reward* secara parsial terhadap tingkat kedisiplinan karyawan PT Wonojati Wijoyo
4. Mengetahui pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* secara simultan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan PT Wonojati Wijoyo

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat praktis

Penelitian ini secara praktis dapat memberikan manfaat praktis antara lain:

- a) Memberikan sumbangsih pemikiran terhadap permasalahan yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia
- b) Sebagai bahan evaluasi perusahaan untuk dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan

- c) Memberikan pemikiran terkait manajemen sumberdaya manusia dan faktor yang mendukungnya
- d) Memberikan gambaran terkait dampak pemberian *reward*, pengawasan, dan pembangunan lingkungan kerja terhadap tingkat kedisiplinan karyawan

## 2. Manfaat teoritis

Penelitian ini secara praktis dapat memberikan manfaat teoritis antara lain:

- a) Memberikan sumbangsih penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia
- b) Memberikan referensi dibidang penelitian terkait tingkat kedisiplinan karyawan
- c) Sebagai bahan materi yang digunakan dalam ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia
- d) Sebagai sumber referensi terkait pemberian *reward*, pengawasan, dan lingkungan kerja kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, D., Setiyowati, N. I., & Arianto, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International. *Inovasi*, 16(2), 233–240.
- Agustini, N. K. . (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 1, 231–258.
- Alni, L. A. (2016). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt.arina multi karya divisi nestle medan. *Skripsi*, 1–47.
- Andhika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(2088–3145), 37–39. [https://www.fairportlibrary.org/images/files/RenovationProject/Concept\\_cost\\_estimate\\_accepted\\_031914.pdf](https://www.fairportlibrary.org/images/files/RenovationProject/Concept_cost_estimate_accepted_031914.pdf)
- Asriani, D., Gimin, & Nas, S. (2017). Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(10), 1–12.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inervening. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2016). *Manajemen*. USU Press.
- Dicky, S. N. L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivias Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2086–5031), 1–14.
- Dzikra, F. M. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(1), 23–31. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/304/301>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen. Edisi Revisi 2. Cetakan ke-29*. BPF.
- Harianto. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683.



- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Indikator-indikator Disiplin Kerja*. Bumi Aksara.
- Herawati, N. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. RPJ. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(2), 27–41.
- Irham, F. (2016). *Reward Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Juliansyah, N. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Prenada media Group.
- Madyoningrum, W., Asri, A., & Rahmawati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Mangkunegara. (2013). *Jenis-jenis dan pendekatan Disiplin Kerja*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sinar Abdi.
- Musdalifah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT PLN Persero Wilayah Sulselrabar [Univesitas Muhammadiyah Makassar]. In *Applied Microbiology and Biotechnology* (Vol. 2507, Issue 1). <https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027%0Ahttps://www.golder.com/in-sights/block-caving-a-viable-alternative/%0A??>
- Mutaqin, D. J., Nurhayani, F. O., & Rahayu, N. H. (2022). Performa Industri Hutan Kayu dan Strategi Pemulihan Pascapandemi Covid-19. *Bappenas Working Papers*, 5(1), 48–62. <https://doi.org/10.47266/bwp.v5i1.111>
- Muzdalifa, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. BNI (Persero) Cabang Bima. *Economy Deposit Journal*, 4(1), 248–255.
- Nur, F. (2019). *Pengaruh Sistem Pemberian Reward and Punishment terhadap Kinerja Sales pada PT Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nurul, A. (2019). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT . LONDON SUMATERA ( PERUSAHAAN EKSPOR KARET ) DI BULUKUMBA*.
- Panjaitan, E. (2019). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesai (Persero) Divre I Sumatera Utara*. 13–15. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6471>
- Permana, E. P., & Sumantri, B. A. (2017). Optimalisasi Human Capacity Empowering Untuk Meningkatkan Eksistensi Sentra Ukm Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Business (IJSSB)*, 1(3), 153–165. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v1i3.11306>
- Pratiwi, E. A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di*

*Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo tahun 2018* (Issue 3) [STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN]. <http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6><https://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2><https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019><https://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014><http://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041><http://arxiv.org/abs/1502.020>

- Raihan. (2017). *Metodologi Penelitian*. Universitas Islam Jakarta.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Sadya, S. (2022). *Kinerja Industri Kayu Naik 5,36% pada Kuartal II/2022*. DataIndonesia.Id. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/kinerja-industri-kayu-naik-536-pada-kuartal-ii2022>
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://books.google.co.id>
- Simanjutak, P. (2011). *Pengantar Statistik*. Gramedia.
- Sodexo. (2021). *Faktor – Faktor Disiplin Kerja pada Perusahaan*. <https://www.sodexo.co.id/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja/>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. CV Alfabeta.
- Sumantri, B. A. (2021). Pengukuran Kinerja Karyawan Pada Pt Indoprima Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan. *Seminar Nasional ...*, 410–415. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/799><https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/download/799/798>
- Sumantri, B. A., Kurniawan, R., & Luthfia, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Di " Jago Bahasa" Pare. *Seminar Nasional ...*, 396–401. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/792>
- Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6*, 6(2), 164–172.
- Wardhani. (2013). Kontribusi Pengawasan, Lingkungan Kerja, Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta. *Occupational Medicine*, 53(4), 130.