

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada berbagai faktor yang mendukung pencapaian tujuannya. Salah satu elemen utama dalam menentukan keberhasilan tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dan mempunyai peran yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sumber Daya Manusia tidak hanya bertanggung jawab dalam pengelolaan modal, teknologi dan faktor produksi lainnya, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Sumber daya manusia berfungsi sebagai individu yang bekerja di suatu organisasi atau instansi tertentu yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya agar dapat memberikan kontribusi optimal (Susan 2019).

Dengan pengelolaan SDM yang optimal, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai bekerja secara efisien dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Salah satu ukuran penting dalam menilai keberhasilan organisasi adalah tingkat disiplin kerja pegawai. Disiplin pada hakikatnya berkembang dan timbul dari buah kesadaran manusia. Disiplin kerja jelas sangat diperlukan bagi seluruh pegawai atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Hafid dan Rahman 2024).

Disiplin kerja harus diperhatikan oleh seluruh anggota organisasi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Agustini 2019).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal jika pegawai kurang memiliki tingkat kedisiplinan

organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal jika pegawai kurang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi (Firdaus 2023). Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan (BBPPTP) Medan sebagai salah satu Instansi dibawah Kementerian Pertanian RI yang mengutamakan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan adalah penggabungan dari 2 UPT Pusat, yaitu: Balai Pengembangan dan Pengawasan Mutu Benih (BP2MB) Medan dan Balai Pengembangan Proteksi Tanaman Perkebunan (BP2TP) Sumatera Utara, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 09/Permentan/OT.140/2/2008 tanggal 6 Februari 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan (BBPPTP) Medan.

Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan secara struktur bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Perkebunan dan secara teknis di bawah pembinaan Direktorat Perlindungan Tanaman Ditjenbun dan Direktorat Perbenihan Ditjenbun. BBPPTP Medan mempunyai peranan strategis dalam memberikan dukungan atas produksi, produktivitas, dan mutu tanaman perkebunan berkelanjutan melalui kegiatan dukungan pengujian dan pengawasan mutu benih serta penerapan teknologi proteksi tanaman perkebunan.

Secara organisasi, Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan terdiri dari tiga bagian utama, yaitu: Bidang Umum, Bidang Perbenihan dan Bidang Proteksi. Setiap bidang memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda dalam mendukung fungsi utama organisasi. Meskipun demikian, instansi ini masih menghadapi permasalahan terkait disiplin kerja pegawai, khususnya dalam aspek tingkat absensi keterlambatan masuk jam kerja. Berikut ini adalah data mengenai frekuensi datang terlambat pegawai di BBPPTP Medan tahun 2024, yaitu:

Tabel 1. 1
Frekuensi Keterlambatan Per Bulan Pegawai BBPPTP Medan 2024

Frekuensi Keterlambatan Pegawai	Triwulan I (Orang)			Triwulan II (Orang)			Triwulan III (Orang)			Triwulan IV (Orang)		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1-5 kali	46	41	48	75	31	38	28	42	37	53	42	32
6-10 kali	24	11	54	25	17	13	17	20	18	7	11	17
11-15 kali	9	5	16	11	5	6	13	6	4	4	2	2
15> kali					3	2	6		1		1	
Jumlah Pegawai Terlambat	79	57	118	111	56	59	64	68	60	64	56	51

Sumber: BBPPTP Medan (2025)

Dapat dilihat pada Tabel 1.1 bahwa frekuensi pegawai yang terlambat datang ke kantor terjadi secara fluktuatif. Jumlah pegawai yang terlambat berkisar lebih dari 50 orang dalam sebulan, dengan puncak keterlambatan terjadi pada Maret (118 orang) dan April (111 orang). Rentang keterlambatan pun beragam, mulai dari minimal 1 kali hingga lebih dari 15 kali dalam sebulan. Ini menunjukkan bahwa hampir sebagian besar pegawai BBPPTP Medan terlambat masuk kerja di setiap bulannya. Menurut Khaeruman et al. (2021) untuk mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai adalah dengan melihat tingkat absensinya, semakin tinggi frekuensi kehadiran pegawai bermakna pegawai tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, sedangkan adanya keterlambatan masuk kerja mencerminkan turunnya kedisiplinan pegawai. Terlihat pada tabel di atas bahwa jumlah keterlambatan pegawai terjadi secara konsisten di tiap bulannya, terlebih pada Triwulan I dan II.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan dengan Analis SDM BBPPTP Medan, Beliau menyatakan bahwa adanya fenomena pelanggaran keterlambatan yang terjadi secara konsisten tersebut karena pegawai tidak jera dengan sanksi yang diberikan oleh kantor serta para pegawai merasa tidak nyaman dengan ruang lingkup kantor terutama tentang fasilitas yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah *punishment* yang diberikan oleh instansi kepada pegawai (Ganyang 2018), dimana adanya *punishment* ini akan

memotivasi pegawai untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi. *Punishment*/sanksi adalah suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang sebagai tindakan konsekuensi atas dasar kesalahan atau pelanggaran yang telah dilakukan baik dengan sengaja maupun tidak sengaja dalam rangka pembinaan dan perbaikan agar tidak terulang kembali di kemudian hari (Hidayat 2023).

Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan sanksi yang berfungsi sebagai alat pengendali agar hasil kerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika sanksi dalam suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik maka akan terjadi konflik. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan sanksi dapat lebih efektif untuk mengubah perilaku pegawai (Nugroho 2015).

Dalam konteks organisasi, *punishment* seharusnya tidak hanya berfungsi sebagai bentuk hukuman, tetapi juga sebagai alat pembinaan yang mampu mendorong pegawai agar lebih berhati-hati dan tidak mengulangi kesalahan yang serupa di masa mendatang. Dengan kata lain, keberhasilan *punishment* dapat dilihat dari seberapa jauh pegawai menunjukkan perubahan perilaku setelah diberi teguran atau sanksi. Di BBPPTP Medan, pemberian *punishment* diberikan kepada pegawai yang melanggar ketentuan masuk jam kerja. Adapun jam kerja BBPPTP Medan dimulai pada pukul 07.30 - 16.00 WIB. Sehingga apabila ada pegawai yang melanggar peraturan masuk jam kerja, sebagai bentuk *punishment*, Instansi ini telah mengatur mekanisme pemotongan tunjangan kinerja, ditegaskan bahwa pegawai yang terlambat dari 1 hingga lebih dari 90 menit dikenakan potongan sebesar 0,02% hingga 2% serta seluruh potongan tersebut dihitung secara kumulatif per bulan dengan batas maksimal 100% tunjangan kinerja.

Sistem pemotongan ini bersifat otomatis melalui absensi elektronik, sehingga setiap pegawai yang terlambat langsung menerima konsekuensi berupa pengurangan tunjangan kinerja. Namun demikian, *punishment* finansial yang bersifat otomatis ini belum memberikan efek jera bagi pegawai yang terbiasa terlambat. Padahal, pemberian *punishment* berperan besar dalam membentuk perilaku pegawai bagi organisasi karena berfungsi untuk membatasi perilaku (Masae et al. 2023). Selain itu, Pemberian *punishment* memiliki tujuan untuk memberikan konsekuensi setimpal terhadap pelanggaran yang telah dilakukan oleh

pegawai dan untuk mendorong perbaikan perilaku pegawai (Maria et al. 2022). Menurut Liana & Dian (2021) menegaskan bahwa pemberian *punishment* diharapkan mampu untuk menghentikan tingkah laku pegawai yang salah sekaligus membimbing pegawai agar mampu mengendalikan serta memperbaiki perilakunya sendiri.

Sebagai tindak lanjut, pada saat monitoring dan evaluasi (monev) per triwulan, apabila pegawai yang melanggar aturan jam kerja secara berulang dari bulan ke bulan dan membentuk pola kebiasaan, maka *punishment* tidak cukup hanya dengan pemotongan tunjangan kinerja, maka diterapkannya hukuman disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hukuman disiplin tersebut dibedakan menjadi tiga tingkatan, yaitu disiplin ringan, disiplin sedang dan disiplin berat. Berikut ini adalah tabel bentuk *Punishment* yang diberikan oleh BBPPTP Medan pada tahun 2024 Per Triwulan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yaitu:

Tabel 1. 2
Data Bentuk *Punishment* oleh BBPPTP Medan Tahun 2024

Frekuensi Keterlambatan	Jumlah Pegawai				Bentuk <i>punishment</i>
	TW I	TW II	TW III	TW IV	
< 5 Kali	29	48	24	39	Teguran Lisan
5 - 10 Kali	40	25	15	19	
11 - 15 kali	21	10	12	8	Teguran Tertulis
16 - 20 kali	13	10	6	6	Surat Pernyataan Tidak Puas
21 - 25 kali	9	8	9	8	Pemotongan Tunjangan Kinerja
> 25 kali	10	11	13	2	

Sumber: BBPPTP Medan (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa angka keterlambatan tetap tinggi di setiap triwulan, dengan total pelanggar berkisar antara 81 – 122 pegawai dalam empat triwulan dan *punishment* yang diberikan BBPPTP Medan kepada pegawai untuk pelanggaran keterlambatan telah dijalankan secara berjenjang pada saat monitoring evaluasi, mulai dari terlambat kurang dari 5 kali hingga 10 kali per triwulan akan dikenakan sanksi teguran lisan. Teguran lisan, yaitu peringatan secara langsung oleh atasan agar pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki

perilakunya. Kemudian, pelanggaran dari 11 hingga 15 kali, akan dikenakan sanksi teguran tertulis dalam bentuk surat resmi yang dicatat dalam administrasi sebagai peringatan. Selanjutnya, bagi pegawai yang terlambat antara 16 hingga 20 kali, dijatuhkan pernyataan tidak puas secara tertulis, yang lebih tegas karena menyatakan ketidakpuasan pimpinan atas kinerja pegawai dan berpotensi mempengaruhi penilaian kinerja maupun kesempatan pengembangan karier.

Adapun keterlambatan dari 21 hingga lebih dari 25 kali per triwulan juga dikenakan sanksi berupa surat pernyataan tidak puas serta pemotongan tunjangan kinerja mulai dari 10 hingga 20% selama beberapa bulan.

Meskipun, secara prosedur BBPPTP Medan telah menerapkan *punishment* finansial yaitu potongan tunjangan kinerja di setiap bulan, akan tetapi jumlah keterlambatan justru tetap tinggi dan sebagian diantaranya merasa bahwa potongan tersebut tidak terlalu berdampak secara langsung terhadap aktivitas kerja mereka. BBPPTP Medan telah memberikan *punishment* secara tepat waktu, tetapi belum mampu untuk mencegah terjadinya pelanggaran keterlambatan, kesalahan yang sama tetap terjadi dan tidak menunjukkan penurunan dan pegawai yang terlambat terus muncul di setiap bulannya dengan jumlah yang cukup besar.

Selain *Punishment*, faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai adalah lingkungan kerja fisik yang baik. Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang paling penting karena berkaitan langsung dengan kondisi tempat pegawai bekerja dan melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung dapat berdampak pada kedisiplinan pegawai (Soetjipto 2014). Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi atau keadaan berbentuk fisik dan dapat ditemukan di sekitar tempat kerja serta dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu instansi (W, Enny 2019).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Analis SDM BBPPTP Medan, Beliau menyatakan bahwa terdapat berbagai hambatan dari sisi sarana dan prasarana kerja yang tersedia. Ketersediaan kendaraan dinas masih belum

sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan seluruh pegawai yang melaksanakan kegiatan lapangan seperti, kegiatan pengambilan sampel benih tanaman maupun pengawasan peredaran benih. Kondisi ini membuat sebagian pegawai akhirnya memilih untuk menggunakan kendaraan pribadi agar pekerjaan dapat terselesaikan secara tepat waktu dan tidak menghambat penyelesaian tugas.

Selain itu, fasilitas kerja berupa laptop dan komputer dinilai kurang memadai. Beberapa perangkat yang tersedia sebagian sudah berusia lama dan kinerjanya tidak seoptimal perangkat baru. Sehingga, kondisi ini membuat sebagian pegawai menggunakan perangkat pribadi sebagai alternatif dalam menyelesaikan pelaksanaan pekerjaannya terutama penyusunan laporan maupun tugas terkait tanaman dapat berjalan lancar. Padahal, fasilitas kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik yang berperan penting dalam menunjang keberhasilan pegawai menyelesaikan pekerjaan di instansi (Maisarah dan Sumarni 2021)

Dari sisi kenyamanan ruang kerja, tidak semua ruangan di BBPPTP Medan dilengkapi dengan fasilitas pendingin udara (AC) dan beberapa ruangan juga memiliki pendingin udara yang sudah berusia lama dan kurang memadai. Pada kondisi tertentu suhu ruangan kerja terasa kurang sejuk. Walaupun tidak sepenuhnya menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, akan tetapi kenyataan di lapangan menunjukkan ruangan yang kurang sejuk dapat mengurangi kenyamanan pegawai dan membuat pegawai cepat merasa lelah serta sulit berkonsentrasi penuh ketika berlama-lama di ruangan. Sehingga, beberapa pegawai terkadang memilih untuk membuka jendela atau keluar sejenak dari ruangan untuk mencari udara yang lebih segar. Kondisi fisik ruang kerja yang kurang sejuk dapat menurunkan kenyamanan pegawai sehingga mengganggu ritme kerja dan dapat menurunkan efektivitas penyelesaian tugas.

Selain itu, keterbatasan lain terlihat dari minimnya fasilitas penyimpanan atau rak arsip dokumen. Banyak dokumen yang akhirnya menumpuk di atas meja kerja sehingga ruangan tampak kurang rapi dan terkesan tidak tertata dengan baik. Beberapa rak arsip yang tersedia juga berusia lama. Keadaan tersebut bukan hanya mengurangi kerapian ruang kerja, tetapi juga dapat menyulitkan pegawai menemukan dokumen yang dibutuhkan dengan cepat. Padahal, keteraturan

penataan serta penempatan perlengkapan kerja mempunyai pengaruh pada kenyamanan dan penampilan kerja pegawai (Nurdin et al. 2023).

Kondisi lingkungan kerja fisik yang belum sepenuhnya mendukung tersebut dapat berdampak pada penurunan fokus pegawai. Ketika pegawai bekerja dalam situasi yang kurang nyaman dan terbatas secara fasilitas, maka efektivitas kerja pun berpotensi menurun. Tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu terkadang menjadi tertunda karena kendala sarana dan prasarana. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja fisik menjadi langkah penting untuk mengatasi ketidakefektifan kerja dan meningkatkan disiplin pegawai di BBPPTP Medan.

Studi sebelumnya yang telah dilakukan pada PT Dwida Jaya Tama oleh Purnomo (2021) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Namun, studi sebelumnya yang dilakukan pada KPP Madya Palembang oleh Bandiyono et al. (2021) menyatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Studi sebelumnya yang telah dilakukan pada Warung Mina Cabang Denpasar oleh Gresida dan Utama (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sedangkan studi sebelumnya yang dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura oleh Windi, Sutrisna dan Karmila (2023) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah dipaparkan diatas melalui observasi dan wawancara, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Pemberian *Punishment* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja di Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan (BBPPTP) Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Fenomena rendahnya tingkat disiplin pegawai BBPPTP Medan, terlihat dari tingginya frekuensi keterlambatan masuk kerja yang terjadi secara konsisten di setiap bulan sepanjang tahun 2024.
2. Pemberian *punishment* kepada pegawai BBPPTP Medan yang melakukan pelanggaran jam masuk kerja belum sepenuhnya memberikan efek jera, sehingga keterlambatan terus terjadi. Padahal, sekitar 50 pegawai lebih yang terlambat di setiap bulannya terkena sanksi potongan tunjangan kinerja. Secara prosedur BBPPTP Medan telah memberikan hukuman disiplin secara berjenjang. Namun, masih belum mampu menekan angka keterlambatan pegawai.
3. Pegawai merasa kurang nyaman akibat fasilitas yang diberikan kantor dinilai kurang mendukung seperti keterbatasan ketersediaan kendaraan dinas, perangkat kerja yang kinerjanya kurang optimal, kondisi ruang kerja yang belum dilengkapi pendingin udara serta minimnya penyimpanan arsip dokumen.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, agar penelitian tidak terlalu luas, penulis membatasi fokus penelitian pada kedisiplinan kerja yang dipengaruhi oleh variabel *punishment* dan lingkungan kerja fisik. Pada variabel lingkungan kerja fisik, penelitian ini mengacu pada kondisi nyata di lapangan, seperti keterbatasan fasilitas yang berada di ruang lingkup BBPPTP Medan. Penelitian ini akan mengkaji seluruh pegawai di Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan sebagai responden. Dengan pembatasan ini, penelitian diharapkan dapat lebih fokus dalam menganalisis pengaruh *punishment* dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan ialah sebagai berikut:

1. Apakah *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan?
3. Apakah *Punishment* dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan *Punishment* dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian diatas diharapkan memiliki dan memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi kesempatan bagi peneliti untuk memperluas pengetahuan terkait bagaimana *punishment* dan lingkungan kerja fisik memengaruhi disiplin kerja pegawai, selain itu, peneliti juga bisa mengasah kemampuan dalam mengumpulkan data, menganalisis dan menarik kesimpulan dari masalah nyata di dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bisa menjadi masukan bagi Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan (BBPPTP) Medan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Dengan begitu, instansi bisa merancang kebijakan yang lebih tepat, seperti memperbaiki sistem *punishment* atau meningkatkan lingkungan kerja fisik untuk membantu meningkatkan kedisiplinan pegawai.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini bisa menambah referensi dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang disiplin kerja. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi yang relevan tentang dinamika di dunia kerja.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau rujukan bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti masalah serupa atau mengembangkan penelitian dengan variabel-variabel yang berkaitan dalam penelitian selanjutnya.