

Analisis kepemimpinan dan pemberian sanksi (*punishment*) dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk

Andyni Aprillia^{1*}, Widiana Indah Permata²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email: ¹andyny11211461@digitechuniversity.ac.id, ²widianaindah@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 10 September 2025

Disetujui 12 Oktober 2025

Diterbitkan 30 Oktober 2025

Kata kunci:

Kepemimpinan, Pemberian Sanksi, Disiplin Kerja, PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk

Keywords:

Leadership, Sanctions, Work Discipline, PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pemberian sanksi (*punishment*) terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang peralatan rumah tangga dan medis. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan yang mendukung, partisipatif, dan berorientasi pada keberhasilan memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Selain itu, pemberian sanksi, baik ringan, sedang, maupun berat, juga berkontribusi pada peningkatan disiplin, asalkan dilakukan secara konsisten, adil, dan sesuai dengan konteks pelanggaran. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan strategis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kepatuhan dan kinerja karyawan melalui kombinasi kepemimpinan yang efektif dan penerapan sanksi yang tepat.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership and punishment on improving employee work discipline at PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk a manufacturing company operating in the household and medical equipment sector. The research approach used is descriptive qualitative with data collection methods through observation, interviews and documentation. This research found that supportive, participative and success-oriented leadership has a significant impact on improving employee work discipline. Apart from that, imposing sanctions, whether light, medium or heavy, also contributes to increasing discipline, as long as they are carried out consistently, fairly and in accordance with the context of the violation. It is hoped that the results of this research can provide strategic input for company management in improving employee compliance and performance through a combination of effective leadership and the application of appropriate sanctions.



©2025 Andyni Aprillia, Widiana Indah Permata. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) semakin penting dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya dilihat sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang dapat memberikan keunggulan bersaing. Kemampuan organisasi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta berkualitas kini menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan kinerja pegawai menjadi hal utama dalam manajemen sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan peningkatan kerja secara optimal yang memanfaatkan potensi SDM dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai, memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi harus mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien sangat diperlukan untuk mendorong sikap, perilaku, serta tindakan profesional dalam menyelesaikan tugas sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Iqbal et al. (2015) mengatakan kepemimpinan ialah seorang individu yang mempunyai kewenangan dalam memberikan tanggung jawab, memiliki kapabilitas dalam memberikan pengaruh terhadap bawahannya dengan menggunakan hubungan yang baik agar tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kemudian Sinurat (2017) mengatakan jika kepemimpinan dimaknai sebagai

sebuah situasi yang mana seseorang melaksanakan sebuah tindakan yang selaras dengan ketentuan yang sudah disepakati. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran (Afandi, 2021: 103).

Hubungan antara Pemberian Sanksi dan Kepemimpinan Dalam konteks ini, Pemberian Sanksi tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan yang adil dan bijaksana dalam memberikan sanksi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan memahami bahwa tindakan disiplin yang diberikan adalah untuk kepentingan bersama. Sebaliknya, jika sanksi dianggap tidak adil atau diterapkan secara berlebihan, hal ini dapat menimbulkan resistensi atau demotivasi di kalangan karyawan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana Analisis kepemimpinan dan pemberian sanksi (*Punishment*) dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2015: 89). Manfaat disiplin yaitu untuk mendidik para pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, dan menjalankannya dengan benar sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja sangat erat berkaitan dengan kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi yang dipimpin. Pemimpin harus mencerminkan sifat kepemimpinan yang baik untuk menjadi teladan bagi para karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2021: 12). Penerapan kedisiplinan dalam perusahaan juga dapat dilakukan dengan memberikan peringatan ataupun pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan. Pemberian sanksi pada karyawan juga dapat berupa surat peringatan, pemotongan gaji, skorsing atau pemecatan. Hal ini dilakukan untuk memberikan efek jera kepada karyawan yang tidak disiplin dan tidak melakukan tindakan indisipliner lagi di kemudian hari.

Penelitian ini menjadi relevan untuk PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk perusahaan sebagai perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam bidang OEM Peralatan Rumah Tangga dan Peralatan Kesehatan. Dengan memahami Analisis Kepemimpinan dan Pemberian Sanksi (*Punishment*) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai, organisasi dapat merumuskan strategi manajemen yang lebih efektif dalam meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja. Dengan demikian penelitian Analisis Kepemimpinan dan Pemberian Sanksi (*Punishment*) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk penting untuk dilakukan guna memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan karyawan, serta bagaimana penerapan sanksi dan kepemimpinan dapat digunakan sebagai alat untuk memperbaiki perilaku disiplin di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus-menerus sampai datanya jenuh. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor yang dikutip Lexy Moleong dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Kualitatif, menyebut bahwa penelitian deskriptif dalam metode penelitian adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Metode penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif menurut Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa metode kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*). Analisis deskriptif dilakukan dengan cara memilih data yang penting, baru, unik dan terkait rumusan masalah atau pertanyaan penelitian tambahan dari Ramdhan (2021) menjelaskan Penelitian kualitatif memiliki sifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam jenis penelitian ini dengan landasan teori yang dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

Penelitian kualitatif bersifat induktif, peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan. Jadi pada penelitian ini yang dilakukan

adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Dimana penelitian ini mampu menghasilkan, dan mengambil data, sesuai dengan kondisi obyek yang ada. Sehingga peneliti mampu menghasilkan data yang dihimpun dari informasi sesuai pengamatan terhadap fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan yang efektif, kepemimpinan yang mendukung, partisipatif, dan berorientasi pada keberhasilan berkontribusi besar terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. Pegawai merasa lebih dihargai, didengarkan, dan memiliki kejelasan arah kerja saat pemimpin bersikap terbuka dan suportif. Pemberian sanksi (*punishment*), hukuman ringan (teguran), sedang (surat peringatan), dan berat (skorsing atau PHK) telah diterapkan tergantung pelanggaran yang dilakukan. Sanksi efektif meningkatkan disiplin kerja jika diterapkan secara adil, konsisten, dan proporsional dengan pelanggaran.

Kombinasi pendekatan, kombinasi gaya kepemimpinan yang tepat dan sanksi yang sesuai menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, produktif, dan penuh tanggung jawab. Kepemimpinan memainkan peran kunci sebagai teladan dalam organisasi. Pemimpin yang mampu berkomunikasi baik, memberi arahan jelas, dan melibatkan karyawan dalam proses kerja membuat pegawai merasa dihargai dan lebih disiplin. Pemberian sanksi berfungsi sebagai alat kontrol perilaku karyawan. Ketika sanksi diterapkan dengan tepat, pegawai cenderung memperbaiki sikap dan lebih mematuhi aturan. Temuan lapangan melalui wawancara mengonfirmasi bahwa kedua faktor (kepemimpinan dan *punishment*) saling mendukung untuk membangun kedisiplinan kerja.

Tabel 1 Daftar Pertanyaan Wawancara

1	Bagaimana bentuk kepemimpinan yang mendukung dari atasan di PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?
2	Apakah atasan suportif dalam memberikan dukungan kepada pegawai di PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?
3	Apakah kepemimpinan yang mendukung dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?
4	Bagaimana bentuk kepemimpinan partisipatif dari atasan di PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?
5	Apakah atasan selalu membantu dan berpartisipasi dalam kesulitan yang dihadapi oleh pegawai di PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?
6	Apakah kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?
7	Bagaimana bentuk kepemimpinan yang berorientasi pada keberhasilan dari atasan di PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?
8	Apakah atasan selalu mendukung upaya pegawai agar berhasil dalam pekerjaannya di PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?
9	Apakah kepemimpinan yang berorientasi pada keberhasilan dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?
10	Bagaimana bentuk hukuman ringan yang diberikan oleh PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk kepada pegawainya?
11	Hal-hal apa saja yang menjadi pertimbangan seorang pegawai mendapatkan hukuman ringan di PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?
12	Apakah dengan diberikannya hukuman ringan kepada pegawai dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?
13	Bagaimana bentuk hukuman sedang yang diberikan oleh PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk kepada pegawainya?
14	Hal-hal apa saja yang menjadi pertimbangan seorang pegawai mendapatkan hukuman sedang di PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?
15	Apakah dengan diberikannya hukuman sedang kepada pegawai dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?
16	Bagaimana bentuk hukuman berat yang diberikan oleh PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk kepada pegawainya?

-
- | | |
|----|--|
| 17 | Hal-hal apa saja yang menjadi pertimbangan seorang pegawai mendapatkan hukuman berat di PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk? |
| 18 | Apakah dengan diberikannya hukuman berat kepada pegawai dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk? |
-

KESIMPULAN

Kepemimpinan yang mendukung, pemimpin yang mendengarkan, memberikan motivasi, serta memprioritaskan kolaborasi memiliki dampak signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan partisipatif dan berorientasi keberhasilan meningkatkan kedisiplinan melalui komunikasi yang baik, pemberian arahan, serta penghargaan atas pencapaian karyawan. Pemberian sanksi (*punishment*), sanksi, baik ringan, sedang, maupun berat, memiliki kontribusi positif dalam membangun budaya disiplin, asalkan diterapkan secara konsisten dan adil. Sanksi ringan berupa teguran membantu karyawan menyadari kesalahan mereka, sanksi sedang berupa surat teguran 1 dan 2, sementara sanksi berat seperti pemutusan hubungan kerja diterapkan pada pelanggaran serius yang mengganggu operasional perusahaan. Kombinasi kepemimpinan yang efektif dan pemberian sanksi yang tepat mampu menciptakan kedisiplinan yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan disiplin kerja di perusahaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhany, D. F., Fauzi, R. U. A., & Dessyarti, R. S. (2023). Pengaruh Absensi Fingerprint, Pengawasan, Reward, dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Darmayu Kabupaten Ponorogo. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 2(1), 1–7.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (2 ed.). Bandung: Zanafala Publishing.
- Distaningtyas, A. (2024). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT, PAN Paicfic Jakarta Cabang Semarang)*. Skripsi. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Fadhallah. (2020). *Wawancara*. Jakarta: UNJ Press.
- Harefa, B. K. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk, Cabang Sutomo Jambi*. Skripsi. Universitas Batanghari Jambi.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. A., Sugiharjo, J., & Parashakti, D. (2019). *MSDM : Mengelola Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Wahana Resolusi.
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1–6. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000146>
- Kurniawan, R., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 329–340. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.468>
- Kurniawan, W. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Pemberian Sanksi (Punishment) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (pada PT. Kharisma Berkah Intikarsa)*. Skripsi. Universitas Mercu Buana Bekasi.
- Kusumawati, G. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Pimpinan, Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. GMI Network Jakarta)*. Skripsi. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nadeak, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Jakarta: UKI Press.

- Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh Reward, *Punishment* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 288–299. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.30754>
- Pradana, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 24–39.