

Andriyas Cahyo S. W. (5010148). Hubungan Persepsi Terhadap Pemberian Sanksi dengan Disiplin Kerja. Skripsi. Sarjana Strata 1. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Laboratorium Psikologi Industri dan Organisasi (2008).

INTISARI

Efektifitas dan efisiensi dalam suatu perusahaan akan terjadi bila seluruh karyawan di dalamnya melaksanakan disiplin kerja, tetapi disiplin kerja tidak terlaksana seketika karyawan masuk menjadi anggota perusahaan. Maka perusahaan memerlukan suatu tindakan memberikan konsekuensi negatif dari perusahaan untuk perilaku ketidakdisiplinan karyawan. Bentuk dari konsekuensi negatif ini biasa disebut dengan pemberian sanksi. Perilaku manusia berubah dikarenakan adanya perubahan persepsi dalam dirinya. Ketidakdisiplinan terjadi dikarenakan karyawan memiliki persepsi bahwa adanya kebebasan untuk suatu perilaku ketidakdisiplinan. Untuk mengubah persepsi karyawan ini dengan memberikan sanksi pada perilaku ketidakdisiplinan, sehingga memunculkan persepsi bahwa perilaku ketidakdisiplinannya akan merugikan dirinya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara persepsi terhadap pemberian sanksi dengan disiplin kerja. Pemberian sanksi akan mengubah perilaku ketidakdisiplinan karyawan dikarenakan pemberian sanksi tersebut akan dipersepsi sebagai suatu hal yang akan merugikan dirinya dan persepsi ini akan diperkuat bila pemberian sanksi memiliki prinsip segera, adanya peringatan awal, konsisten, dan impersonal. Selain itu persepsi dapat diubah melalui proses belajar dengan mengamati atau melihat rekan kerjanya yang mengalami pemberian sanksi, dengan proses belajar ini akan mencegah terjadinya penyebaran perilaku ketidakdisiplinan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data dengan angket untuk pengukuran pada kedua variabel, yang kemudian data dianalisis dengan metode *Product Moment* korelasi *Pearson*. Sampel penelitian ini adalah karyawan lapangan pada perusahaan X (N= 83).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pemberian sanksi yang dipersepsi segera, adanya penjelasan awal, konsisten, impersonal, dan adanya proses *vicarious learning*, memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja ($r = 0,466$; $p = 0,001 < 0,05$).

Saran yang diberikan pada perusahaan adalah melaksanakan ketegasan dalam melakukan pemberian sanksi dikarenakan ketegasan merupakan pelaksanaan keseluruhan prinsip pemberian sanksi, dan diperlukan media sebagai akses *vicarious learning* untuk karyawan yang lainnya.

Kata kunci: persepsi, pemberian sanksi, disiplin kerja.