

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini Peneliti akan menampilkan teori-teori dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2017:190). Hasibuan (2017:202) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Singoimedjo (2017:86) menyatakan bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma aturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Banyak masalah yang dihadapi dalam memahami motif yang terbentuk dalam diri setiap tenaga kerja. Dengan demikian amat sulit menerapkan disiplin terhadap pekerjaan bagi setiap tenaga kerja.

Menurut Lita Wulantika (2018) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan menaati norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dan kedisiplinan pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sementara disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai

ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Karyawan yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Menurut Menurut Sutrisno (2016:335) di antaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan harus sesuai, dimana tujuan yang diberikan bagi karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, agar seorang karyawan dapat bekerja sungguh sungguh dan disiplin mengerjakannya. Jika tujuan di luar kemampuan atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kedisiplinan akan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right place and the right man in the right job*

2) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

3) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

4) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

5) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara sesama karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas Peneliti menyatakan bahwa indikator Disiplin kerja adalah: Tujuan dan kemampuan, Keadilan, Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman, dan Hubungan Kemanusiaan.

2.1.2 Penghargaan (*Reward*)

2.1.2.1 Definisi Penghargaan

Menurut Handoko (2014:168) Penghargaan merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu

melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian Penghargaan Karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Jadi itu menjadikan Penghargaan menjadi salah satu komponen penting bagi organisasi karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja.

Dicky Saputra (2017), Penghargaan merupakan suatu motivasi bagi Karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para Karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Penghargaan adalah wujud Penghargaan usaha dalam mendapat karyawan yang kompeten dan sepadan dengan apa yang menjadi tuntutan jabatan. Keefektifan dalam menjalankan tugas dapat direalisasikan jika terdapat sejumlah kegiatan di antaranya yaitu mengorganisasikan, merencanakan, menggunakan, dan memelihara tenaga kerja (Kentjana & Nainggolan, 2018 : 976).

Perlu dijelaskan juga disini bahwa Penghargaan tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material insentives*) atau keuntungan-

keuntungan ekonomi (*economic Penghargaans*). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat nir-material (*non-material insentives*).

Kesimpulan yang bisa disampaikan yaitu Penghargaan merupakan wujud apresiasi yang perusahaan berikan kepada Karyawan atas kontribusinya bagi perusahaan di mana wujud dari apresiasi tersebut bisa saja terlihat ataupun terselubung, yang tujuannya yaitu supaya Karyawan menjadi lebih antusias dalam melaksanakan tugasnya, dan Kinerjanya pun akhirnya meningkat.

2.1.2.2 Fungsi dan Tujuan Penghargaan

Menurut Handoko (2014:147) ada beberapa fungsi Penghargaan sebagai berikut:

- 1) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- 2) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- 3) Bersifat Universal.

Adapun tujuan Penghargaan seperti yang dikemukakan oleh Taylor (dalam Manullang, 2016:115) menyatakan tujuan Penghargaan adalah sebagai berikut:

- 1) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- 3) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi. Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang

diharapkan maka fungsi Penghargaan harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan Penghargaan yang sesudah terjadinya penyimpangan

Oleh karena itu, tujuan Penghargaan adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab Penghargaan yang baik akan tercipta tujuan Penghargaan.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Penghargaan

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan Penghargaan (Penghargaan) menurut Winda Sri Astuti dkk (2018), yaitu :

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian Penghargaan (Penghargaan) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya Penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.

3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya Penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian Penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

2.1.2.4 Bentuk Bentuk Penghargaan

Menurut Ivancevich (2016:226) Penghargaan dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Penghargaan Ekstrinsik (*Ekstrinsic Penghargaan*s)

Penghargaan Ekstrinsik merupakan suatu Penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

- a) Penghargaan Finansial

- 1) Gaji dan Upah Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- 2) Tunjangan Karyawan Tunjangan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
- 3) Bonus atau Insentif Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

b) Penghargaan Non Finansial

- 1) Penghargaan Interpersonal Penghargaan interpersonal atau biasa yang disebut dengan Penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan Penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
- 2) Promosi Manajer menjadikan Penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi promosi.

2. Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic* Penghargaanans)

Penghargaan Intrinsik Merupakan suatu Penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

- a) Penyelesaian (*Completion*) Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari

menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk Penghargaan pada dirinya sendiri.

- b) Pencapaian (*Achievement*) Pencapaian merupakan Penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
- c) Otonomi (*Autonomy*) Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.
- d) Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*) Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

Mathis (2016:112) menyatakan pada dasarnya ada dua tipe Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu:

1) Sosial Penghargaan

Sosial Penghargaan adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan faktor *extrinsic* Penghargaan yang

diperoleh dari lingkungannya, seperti finansial materi, dan piagam Penghargaan.

2) *Psychic* Penghargaan

Psychic Penghargaan datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai, *psychic* Penghargaan adalah *intrinsic* Penghargaan yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan Karyawan sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

2.1.2.5 Indikator Penghargaan

Menurut Dicky Saputra (2017) indikator Penghargaan (Penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Upah

Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2. Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

3. Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.

4. Tunjangan

Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

5. Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan Penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan Penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

6. Promosi

jadikan Penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi Penghargaan promosi.

2.1.3 Sanksi (*Punishment*)

2.1.3.1 Definisi Sanksi

Sanksi/ hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala aktifitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman. Sanksi/ hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.

Menurut M. Ngalim Purwanto (2019:188), Sanksi (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau

kesalahan. Sanksi diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian Sanksi akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian Sanksi yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Sanksi merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar (Mangkunegara, 2013:130). Dalam Anwar & Dunija (2016) dikatakan jika Penghargaan adalah suatu bentuk yang positif, maka Sanksi adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila Sanksi diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang Karyawan untuk meningkatkan kinerja atau disiplin kerjanya.

2.1.3.2 Bentuk Bentuk Sanksi

Menurut Rohimat Nurhasan dkk (2016) jenis-jenis Sanksi dapat diuraikan seperti berikut:

1. Hukuman ringan, dengan jenis:
 - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
 - b) Teguran tertulis.
 - c) Tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis:
 - a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya.

- b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
- c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3. Hukuman berat, dengan jenis:

- a) Penurunan pangkat atau demosi.
- b) Pembebasan dari jabatan.
- c) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
- d) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.1.3.3 Tujuan Sanksi

Suparmi dkk (2019), Sanksi merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.3.4 Faktor yang mempengaruhi Sanksi (*Punishment*)

Menurut Mangkunegara (2013: 130) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena;

- (1) Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan,
- (2) Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas,
- (3) Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan, dan
- (4) Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

2.1.3.5 Indikator Sanksi

Menurut Purwanto (2018) dalam pemberian sanksi atau hukuman (Sanksi) dibedakan atas dua bagian yaitu :

1) Sanksi (sanksi/ hukuman) preventif merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah karyawan agar tidak melakukan pelanggaran meliputi:

- a) Tata tertib
- b) Anjuran dan perintah
- c) Larangan
- d) Paksaan,
- e) Disiplin.

2) Sanksi (sanksi/ hukuman) represif merupakan tindakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, meliputi:

- a) Teguran
- b) Pemberhentian tunjangan
- c) Pemberhentian bonus
- d) Pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan, dan
- e) Pemutusan hubungan kerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan Karyawan. Kinerja Karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan

organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Bintoro dan Daryanto (2017: 105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Sutrisno (2018: 123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian

sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
- 5) Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
- 6) Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
- 7) Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

5. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

6. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti memasukkan beberapa penelitian terdahulu untuk melihat persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu diharapkan memberikan gambaran atau originalitas temuan

Tabel 2.1

Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian/ Metode/Sampel	Persamaan/ Perbedaan
1.	Vallery G.E Nompo dan Merinda H. Ch Pandowo (2020)	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan <i>reward</i> , <i>punishment</i> dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Sanksi	Persamaan: Meneliti tentang Disiplin Kerja, Penghargaan, Sanksi dan Kinerja Karyawan Perbedaan: Penelitian dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
2.	Randy Saputra dan Afif Syarifudin Yahya (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri)	Berdasarkan hasil ini dapat ditarik kesimpulan pengaruh variable disiplin kerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> bersama-sama berpengaruh secara nyata dan positif terhadap variabel kinerja Karyawan	Persamaan: Meneliti tentang Disiplin Kerja (X_1), Variabel <i>Reward</i> (X_2), <i>Punishment</i> (X_3) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) Perbedaan: Penelitian dilakukan pada

				Direktorat Jendral Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri
3.	Winda Sri Astuti, Herman Sjahruddin dan Susenohadi Purnomo (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar	Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Reward</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan <i>Punishment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Meneliti tentang Disiplin Kerja (X_1), Variabel <i>Reward</i> (X_2), <i>Punishment</i> (X_3) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) Perbedaan: Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Hasamitra Makassar
4.	M. Habibi, Sonia Rosandi, Mentari Gusrina Melati Tambunan, Deni Faisal (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. YCH Indonesia Medan	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan <i>Reward</i> berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan: Menggunakan Variabel Disiplin Kerja, <i>Reward</i> dan Kinerja Karyawan Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variable Kepemimpinan dan dilakukan pada PT. YCH Indonesia Medan
5.	Abd Kadir dan Fredy Jayen (2021)	<i>The Effect of Reward, Punishment and Work Discipline on the Performance of Lecturers of Pancasetia Economic Science High School of Banjarmasin</i>	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Reward</i> memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, <i>Punishment</i> berpengaruh positif kinerja dosen dan disiplin kerja	Persamaan: Menggunakan variable Penghargaan, Sanksi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Perbedaan: Penelitian ini dilakukan pada

			berpengaruh positif terhadap dosen kinerja di Sekolah Ekonomi Pascasetia Banjarmasin.	STIE Pascasetia Banjarmasin
6.	Firmansyah Yunialfi Alfian dan Betty Magdalena (2016)	<i>Reward and Punishment On Employee Performance Through Work Discipline At Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Ltd Panjang</i>	Berdasarkan hasil penelitian ini <i>Reward</i> secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, <i>Punishment</i> berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Menggunakan variable <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Kinerja Karyawan Perbedaan: Penelitian ini digunakan pada Pelabuhan Indonesia II (Persero) Ltd Panjang
7.	Kania Teja Utari dan Rasto (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Cimahi	Berdasarkan hasil penelitian ini Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	Persamaan: Menggunakan variable Disiplin kerja dan Kinerja karyawan Perbedaan: Penelitian ini digunakan pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Cimahi
8	Lily Setyawanti Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi dan Achmad Rozi (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata Purwakarta	Berdasarkan hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan	Persamaan: Menggunakan variable Disiplin kerja dan Kinerja Perbedaan: Penelitian ini digunakan pada Dinas Pariwisata Purwakarta
9	Ni Nyoman Ari Novarini dan I Gusti Ayu Imbayani (2019)	<i>The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Royal</i>	Berdasarkan hasil penelitian ini <i>Reward</i> secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja	Persamaan: Meneliti tentang variable <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan

		<i>Tunjung Bali Hotel & Spa Legian</i>	karyawan, <i>Punishment</i> berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.	Kinerja Karyawan Perbedaan: Penelitian ini digunakan pada Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian
10.	Albert Christian Pangandaheng, J.E. Sutanto (2021)	<i>The Effect Of Leadership, Reward, And Punishment On Employee Performance In A Swallow Bird Nest Exporter Company In East Java</i>	Berdasarkan hasil penelitian ini Kepemimpinan, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan: Meneliti tentang variable <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan Kinerja Karyawan Perbedaan: Penelitian ini digunakan pada <i>Swallow Bird Nest Exporter Company In East Java</i>
11.	Surajiyo, Suwarno, Indrawati Mara Kesuma, dan Tri Gustiherawati (2021)	<i>The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District</i>	Berdasarkan Penelitian ini variabel Motivasi (sebagai variabel Moderasi berpengaruh terhadap hubungan antara variabel Disiplin Kerja) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Motivasi sebagai variabel Moderasi memiliki pengaruh terhadap hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Maka dari itu pemberian motivasi kepada pegawai menjadi penting sehingga motivasi harus lebih ditingkatkan lagi di Inspektorat Kabupaten Musi Rawas agar Kinerja Pegawai dapat lebih meningkat lagi.	Persamaan: Meneliti tentang Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan Perbedaan: Penelitian ini digunakan pada Inspektorat Kabupaten Muni Rawas

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya penerapan Disiplin Kerja, Pemberian Penghargaan dan Sanksi agar menguntungkan bagi pihak perusahaan dan pihak karyawan. Karyawan yang memberikan dedikasi nya selama bekerja berhak mendapatkan penghargaan atau apresiasi atas kinerjanya, begitu pula perusahaan wajib memberikan kesejahteraan untuk mempertahankan karyawan yang telah memberikan dedikasi dan kinerjanya.

Dengan adanya disiplin kerja maka karyawan dituntut untuk melaksanakan peraturan yang berlaku sehingga itu akan mencapai tujuan suatu perusahaan. Pemberian penghargaan pun turut mendorong prestasi karyawan agar kinerja karyawan meningkat. Akan tetapi terkadang masih banyak karyawan yang kurang

akan kesadaran tentang pentingnya disiplin kerja sehingga kinerja karyawan tidak mencapai maksimal. Perusahaan pun menerapkan pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, hal itu mendorong karyawan agar kinerja karyawan mencapai maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan Disiplin Kerja, Pemberian Penghargaan dan Sanksi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam Pengaruh atau variabel.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Menurut Sutrisno (2016:335) Disiplin kerja adalah “Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” norma-norma sosial yang berlaku”. Pada penelitian ini Disiplin kerja merupakan tingkatan yang mampu membuat karyawan lebih produktif. Sudah seharusnya sebuah perusahaan mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan kerja, dan menekankan para Karyawan untuk mematuminya supaya dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat bedasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Kania Teja Utari dan Rasto (2019) dari hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam jurnalnya ia menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat

meningkatkan kinerja karyawan”. Menurut Abd Kadir dan Fredy Jayen (2021) dalam jurnal nya menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara rincinya sebagai berikut, “Berdasarkan hasil uji hipotesis khususnya uji F ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Dari penelitian oleh Kania Teja Utari dan Rasto (2019) dan Abd Kadir dan Fredy Jayen (2021) dengan beberapa uji yang dilakukan menyebutkan bahwa Disiplin kerja memiliki peran penting yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3.1

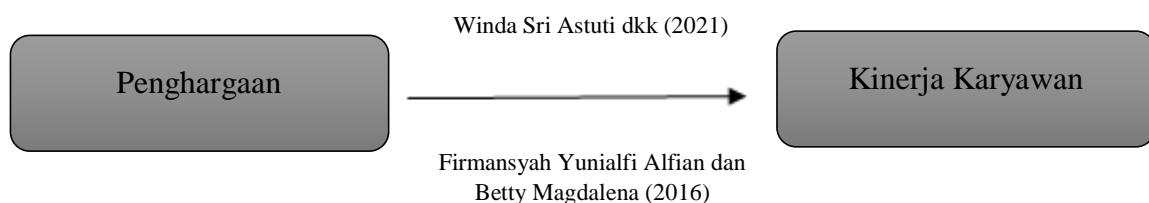
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Pemberian Penghargaan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas Kinerja pekerjaan yang dilakukan , baik berbentuk finansial maupun non finansial, menurut Fahmi (2017:64). Penghargaan adalah situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan

kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan yang dikerjakan. Maka, Apabila Penghargaan Meningkat, maka Kinerja kerja juga meningkat. Sebab, karyawan akan merasa lebih puas, terbantu dan merasa dihargai oleh perusahaan. Winda Sri Astuti dkk (2021) dalam jurnal nya menyatakan bahwa “Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Penghargaan yang diberikan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan”.

Dalam penelitian Firmansyah Yunialfi Alfian dan Betty Magdalena (2016) dengan beberapa uji yang dilakukan menyebutkan bahwa “Penghargaan mempunyai peran penting dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3.2

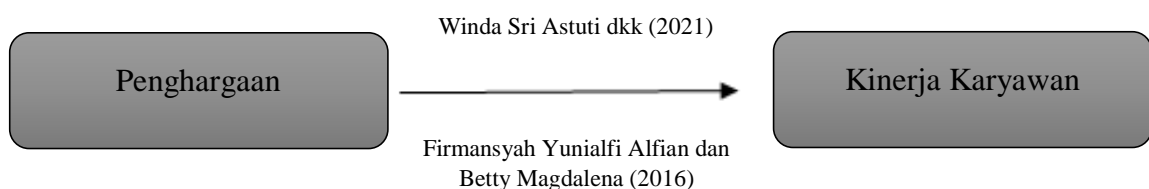
Pengaruh Penghargaan Terhadap
Kinerja Karyawan

2.3.3 Pengaruh Sanksi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Selain Penghargaan dalam meningkatkan kinerja karyawan maka harus diberlakukannya Sanksi agar kinerja karyawan meningkat pula. Oleh

karena itu dengan diberlakukannya Sanksi disuatu perusahaan selain meningkatkan disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan pun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut M. Ngalim Purwanto (2019:188), Sanksi (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Winda Sri Astuti dkk (2021) dalam jurnalnya menyatakan bahwa “Sanksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan dapat meningkatkan kinerja karyawan”.

Dalam penelitian Firmansyah Yunalifi Alfian dan Betty Magdalena (2016) dengan beberapa uji yang dilakukan menyebutkan bahwa “Sanksi mempunyai peran penting dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Sanksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3.3

Pengaruh Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.4 Pengaruh antara Disiplin Kerja (X₁), Penghargaan (X₂) dan Sanksi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:335) Disiplin kerja adalah “Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Dicky Saputra (2017) Penghargaan merupakan suatu motivasi bagi Karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para Karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Menurut M. Ngalim Purwanto (2019:188), Sanksi (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Selanjutnya Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi

secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

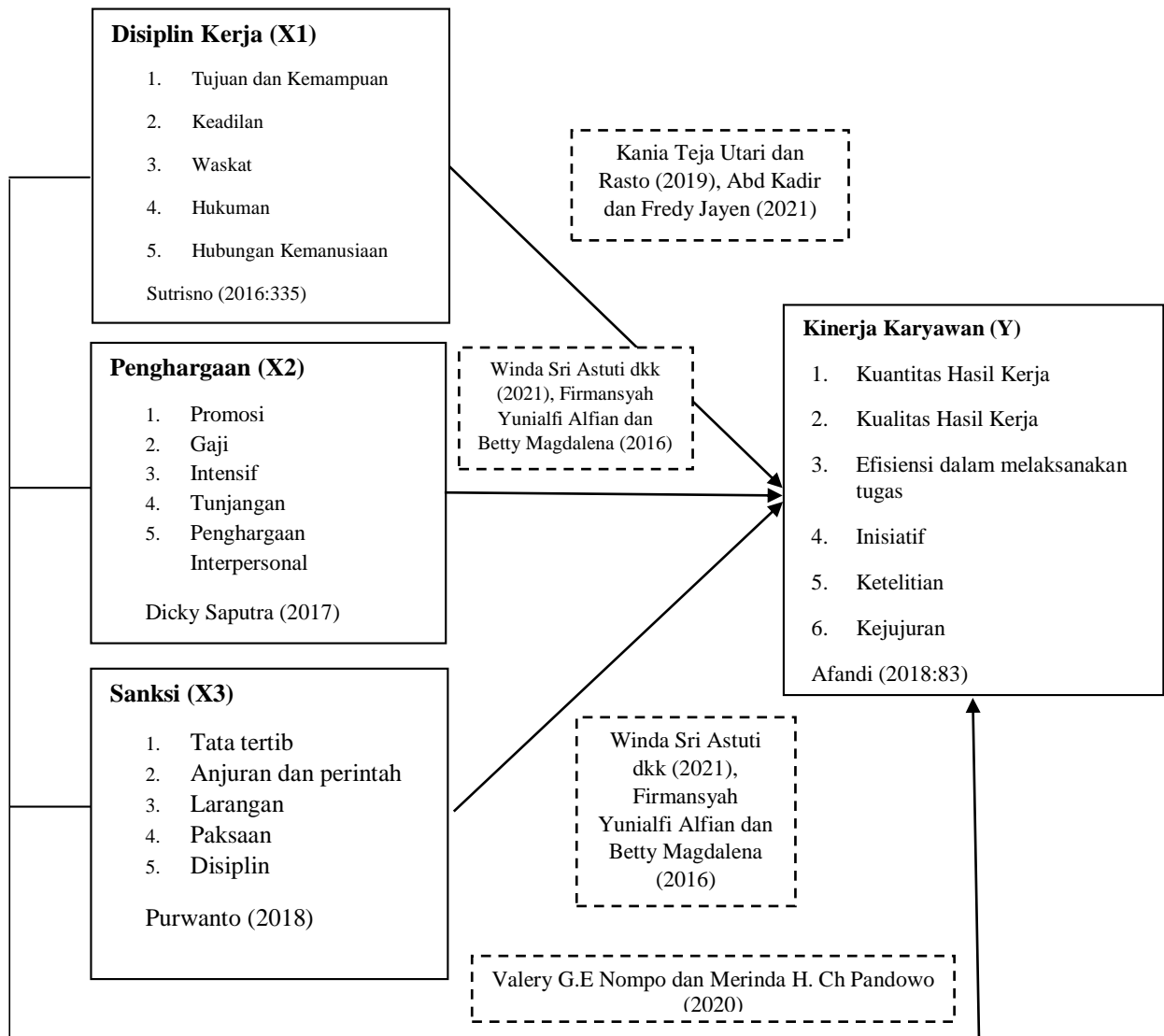
Penelitian ini didukung Vallery G.E Nompo dan Merinda H. Ch Pandowo (2020) yang berjudul “Pengaruh Penghargaan, Sanksi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO”. Dimana menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Penghargaan dan Sanksi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Randy Saputra dan Afif Syarifudin Yahya (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja, Penghargaan, dan Sanksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3.4

Pengaruh Disiplin Kerja,
Penghargaan, dan Sanksi Terhadap
Kinerja Karyawan

Dari Pengaruh-Pengaruh di atas, maka dapat dilihat paradigma penelitiannya sebagai berikut :



Gambar 2.3.5

Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan dan Sanksi terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Hipotesis

Menurut Umi Narimawati, dkk (2020:2) hipotesis merupakan anggapan dasar peneliti terhadap suatu masalah yang sedang dikaji. Hipotesis juga merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ Untuk Hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis, karena bersifat deskriptif yang berupa paparan atau uraian saja
- H₂ Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia
- H₃ Diduga Pemberian Penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia
- H₄ Diduga Sanksi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia
- H₅ Diduga Disiplin Kerja, Penghargaan dan Sanksi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia.