

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Disiplin kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan M. , 2011). Selanjutnya menurut (Ayu, 2012) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. (Marzolina & Kurniawaty , 2013) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi pekerjaan dan perilaku.

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi perusahaan karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan merupakan motor penggerak utama dalam perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

(Handoko & Umar, 2008) dalam buku *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Edisi 1-2* menyatakan bahwa: “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu perusahaan”. Selanjutnya (Hutabarat, 2017) menjelaskan bahwa: “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

(Bangun , 2012)menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
2. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
3. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
4. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan perusahaan karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.1.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan dan juga pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

(Jais, 2012), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian pimpinan kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.1.2. Ukuran dan Aspek-aspek Disiplin Kerja

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin karyawan. Namun, untuk mengetahui apakah karyawan telah bersikap disiplin atau belum perlu diketahui kriteria yang menunjukkannya. Umumnya, disiplin kerja

dapat terlihat apabila karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketepatan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan mengetahui apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak. Keteraturan adalah ciri utama perusahaan dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian sendiri gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Handoko T. H., Manajemen, Edisi 2, 2003).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila

karyawan tunduk pada ketetapan karyawan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan (Robbins & Judge, 2015).

(Robbins & Judge, 2015) karakteristik disiplin karyawan yang baik akan tercermin pada sikap karyawan meliputi sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.1.3. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para karyawan yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin. Disamping itu untuk membina selanjutnya telah ditetapkan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja) disebutkan ada tiga tingkatan dan jenis hukuman disiplin pada karyawan negeri sipil, yaitu terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan.

1. Sanksi Disiplin Berat, misalnya:

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
 - b. Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai karyawan biasa bagi yang memegang jabatan.
 - c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
 - d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan atau perusahaan.
2. Sanksi Disiplin Sedang, misalnya:
- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya.
 - b. Penurunan upah atau gaji sebesar satu kali upah atau gaji yang biasanya diberikan harian, mingguan atau bulanan.
 - c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
3. Sanksi Disiplin Ringan misalnya:
- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada karyawan yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada karyawan yang diberikan sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada karyawan yang

pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

2.1.1.4. Indikator Disiplin Kerja

(Hasibuan, 2003:194 dan Situmorang, 2004:74) dalam penelitian (Sari & dkk, Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja, 2015)

Indikator-Indikator Disiplin Kerja:

1. Tingkat absensi.
2. Sikap dan etika kerja.
3. Disiplin terhadap jam kerja.
4. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.
5. Efektif dalam bekerja.
6. Kepatuhan pada peraturan.
7. Kehadiran tepat waktu.
8. Ketegasan.
9. Sanksi hukum.
10. Hubungan kemanusiaan.

2.1.2. Pengertian Pengawasan (*Supervision*)

Definisi pengawasan menurut (Ima, 2015) pengawasan adalah Proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dan ada juga pengawasan menurut (Hutabarat, 2017) Pengawasan adalah Pengawasan atau pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan

bekerja sesuai dengan rencana, bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan menyangkut kegiatan pimpinanya yang harus dilakukan sesuai dengan prosedur. Makadari itu apabila ada yang tidak sesuai harus dikaji ulang mengapa hal tersebut bisa terjadi di perusahaan. Hal ini dikarenakan karena banyaknya karyawan yang kurang berbuat disiplin. Selanjutnya menurut (Hasibuan M. , 2011) mengatakan bahwa pengawasan karyawan meliputi pengawasan terhadap tingkat kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.1.2.1. Tipe-tipe Pengawasan Kerja.

Menurut (Handoko & Umar, Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Edisi 1-2, 2008) ada beberapa tipe – tipe pengawasan, yaitu:

Pengawasan pendahuluan (*freedforward control*). Bentuk pengawasan kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah yang menyimpang dari standar atau tujuan dan memungkinkan korelasi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum masalah terjadi.

Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*). Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan “*Double Check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

Pengawasan umpan balik (*feedback control*) Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan serupa di masa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi

(Syahputra & Syaiful , 2012) “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”. Selanjutnya ada Tiga unsur pokok dalam proses pengawasan (Syahputra & Syaiful , 2012) yaitu:

1. Ukuran yang menyajikan bentuk yang diminta. Standar ukuran ini bisa nyata, mungkin juga tidak nyata, umum ataupun khusus, tetapi selama seorang masih menganggap bahwa hasilnya adalah seperti yang diharapkan.
2. Perbandingan antara hasil yang nyata dengan ukuran tadi. Evaluasi ini harus dilaporkan kepada khalayak ramai yang dapat berbuat sesuatu akan hal ini.
3. Kegiatan mengadakan koreksi. Pengukuran laporan dalam suatu pengawasan tidak akan berarti tanpa adanya koreksi, jikalau dalam hal ini diketahui bahwa aktivitas umum tidak mengarah ke hasil yang diinginkan.

(Veitzal & Ella Jauvani, 2011) “pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

2.1.2.2. Proses Pengawasan Kerja

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan dalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Menurut (Veitzal & Ella Jauvani, 2011) “menyatakan bahwa ada 3 (tiga) proses yang harus dilakukan dalam mengontrol pekerjaan yaitu:

1. Mendefinisikan parameter pekerjaan yang akan diawasi. Hal ini akan membantu karyawan untuk mengetahui tingkat produktivitas yang akan dihasilkan secara efektif dan efisien. Untuk itu atasan melakukan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Menetapkan tujuan.
 - b. Standar ukuran.
 - c. Pengukuran.
2. Memfasilitasi kinerja yang hendak dicapai, atasan hendaknya memberikan feedback kepada karyawan mengenai apa yang harus dilakukan dan memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawan.
3. Memotivasi karyawan, yang harus dilakukan atasan agar karyawan senantiasa tertantang untuk mencapai target yang ditetapkan dan secara konsisten. Maka atasan hendaknya melakukan:
 - a. Memberikan imbalan yang dihargai karyawan.
 - b. Memberikan imbalan secara tepat dalam hal jumlah dan waktunya.
 - c. Memberikan imbalan secara adil.

2.1.2.3. Teknik Pengawasan

Teknik pengawasan adalah cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-titik pengawasan sehingga dapat ditarik suatu

kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan perusahaan. Teknik pengawasan menurut Manullang sebagai berikut (Veitzal & Ella Jauvani, 2011):

1. Pengamatan langsung atau observasi oleh manajemen untuk melihat sendiri bagaimana caranya para petugas menyelesaikan tugasnya.
2. Melalui laporan baik lisan maupun tulisan dari para penyelia yang sehari-hari mengawasi secara langsung kegiatan para bawahannya.
3. Melalui penggunaan kuesioner yang respondennya adalah para pelaksana kegiatan operasional. Penggunaan kuesioner sangat bermamfaat apabila maksudnya adalah untuk mengali informasi tentang situasi nyata yang dihadapi dilapangan.
4. Wawancara apabila diperlukan wawancara dengan cara penyelenggaraan berbagai kegiatan operasional pun dapat dilakukan dalam rangka pengawasan.

Pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan perusahaan tersebut (Veitzal & Ella Jauvani, 2011).

2.1.2.4. Indikator variabel pengawasan

Adapun Indikator variabel pengawasan menurut (Handoko,2003:363) dalam penelitian (Sari & dkk, Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja, 2015) yaitu:

1. Meningkatkan disiplin kerja serta mencapai sasaran.
2. Mengurangi kesalahan dalam bekerja.

3. Cepat menyelesaikan pekerjaan.
4. Ukuran dan standar kerja.
5. Peraturan yang berlaku.
6. Umpan balik pengawasan.
7. Kontinuitas pengawasan.
8. Efektifitas pengawasan.
9. Efisiensi pengawasan.
10. Pengawasan oleh atasan langsung.

2.1.3. Pengertian Penghargaan (*Reward*)

Reward Menurut (Handoko T. H., Efektivitas Personalia Dan Sumber Daya Manusia, 2004) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.

Menurut (Davis & Magkunegara, 2000) “Penghargaan atau *reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi”. *Reward* dapat berupa situasi, atau daftar verbal yang menghasilkan kepuasan atau meningkatkan kemungkinan mempelajari tindakan. Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan meningkatkan laba perusahaan. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Menurut (Davis & Magkunegara, 2000) *reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk

pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan *reward* kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian *reward* karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas perusahaan. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu *reward* pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk *reward* disini banyak sekali macam dan jenis ada berupa *reward* material berupa gaji atau upah, gaji bonus sebagai rencana perangsang atau dapat disebut dengan gaji ke 13.

Untuk *reward* informal dapat berupa pujian, senyuman, tepuk bahu kepada karyawan atas hal yang dilakukan yang menimbulkan sebuah apresiasi, minum kopi atau acara makan-makan bersama perusahaan sebagai pendekatan emosional antara karyawan dengan pimpinan. Tidak hanya pegawai yang melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan. Pegawai bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan.

Reward ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu menurut (Dr. Martin Leman, 2000) dalam penelitian (Ade Vici Purnama, 2015).

2.1.3.1 Fungsi dan Tujuan (*Reward*)

Menurut (Handoko T. H., Efektivitas Personalia Dan Sumber Daya Manusia, 2004) mengemukakan beberapa fungsi *reward* 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 *reward* seperti yang dikemukakan oleh (Anwar & Teuku , 2016) menyatakan tujuan *reward* 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 *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan – penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan – tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan – ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar – benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

2.1.3.2. Bentuk – bentuk (*Reward*)

Reward bermacam – macam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin *reward* bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. “Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang (Robbins & Judge, 2015)” Menurut (Robbins & Judge, 2015) bentuk – bentuk *reward* atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Material berupa gaji/upah.

Kenaikan gaji/upah, rencana bonus, rencana rencana perangsang.

2. Imbalan diluar gaji berupa istirahat kerja, dan bonus.

3. Penghargaan sosial

Berupa *reward* informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat nonverbal, tepukan dibahu, meminta saran, undangan minum kopi bersama atau makan bersama, penghargaan formal, dan plakat dinding.

2.1.3.3. Indikator (*Reward*)

Menurut (Siagian, 2006) rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adapun indikator-indikator *reward* (Siagian, 2006):

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Upah.
3. Peluang Promosi.
4. Pengawasan.
5. Rekan Kerja.

UNISNU
— JEPARA —

2.1.4. Pengertian Hukuman (*Punishment*)

Secara umum *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. *Punishment* mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan Menurut (Davis & Magkunegara, 2000). Pendapat tersebut senada dengan (Handoko T. H., Efektivitas Personalia Dan Sumber Daya Manusia, 2004) “*punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu”. Dan menurut Menurut (Davis & Magkunegara, 2000) pengertian *punishment* adalah “suatu perbuatan dimana orang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran”.

Sedangkan menurut penelitian (Ade Vici Purnama, 2015) “*Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan”. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai. Atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya.

2.1.4.1 Fungsi dan Tujuan Hukuman (*Punishment*)

Menurut Menurut (Handoko T. H., Efektivitas Personalia Dan Sumber Daya Manusia, 2004) , *punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin

yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi *punishment*.

Ada tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

- a. Membatasi perilaku.
- b. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
- c. Bersifat mendidik.
- d. Memperkuat motivasi untuk menghindari diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Adapun beberapa tujuan *punishment* adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur tata tertib dalam masyarakat secara damai dan adil.
- b. Mengabdikan tujuan negara yang intinya mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan rakyatnya.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Hukuman (*Punishment*)

(Dedi & Fretty, 2017) dalam (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja) menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu:

- 1) Pelanggaran Tingkat I:
 - a. Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
 - b. Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
 - c. Pulang sebelum jam yang telah ditentukan.
- 2) Pelanggaran Tingkat II:
 - a. Tidak masuk kerja selama 3(tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.

b. Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.

c. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

3) Pelanggaran Tingkat III:

a. Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

b. Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.

c. Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.

d. Mencuri asset perusahaan.



UNISNU
— JEPARA —

(Siahaan, 2013), jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis:
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan 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.

(Robbins & Judge, 2015) membagi sanksi (*punishment*) menjadi dua macam yaitu:

- a. Sanksi preventif, yaitu sanksi yang dilakukan dengan maksud atau supaya tidak terjadi pelanggaran. *Punishment* preventif adalah *punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dalam arti lain, *punishment* preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari

hukuman ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan dapat dihindarkan. *Punishment* preventif dapat berupa tata tertib, anjuran atau perintah, larangan, paksaan, dan disiplin.

- b. Sanksi represif yaitu sanksi yang dilakukan, oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. *Punishment* represif adalah *punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi suatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau suatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. Hal-hal yang termasuk dalam *punishment* represif adalah pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman.

2.1.4.3. Indikator Hukuman (*Punishment*)

Menurut Menurut (Siagian, 2006) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu:

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.
2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.
3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.
4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu adalah penelitian yang digunakan sebagai pendukung penelitian. Hasil penelitian terdahulu bertujuan untuk dapat mengetahui hubungan

nantara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan.

Adapu hasil penelitian terdahulu dalam peneltian ini, sebagaimana dijabarkan pada tabel

2.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama peneliti (Tahun)	Jenis Variabel Penelitian Dan jenis Data	Metode analisis data	Hasil penelitian
1.	<i>Effect Of Leadership And Supervision Of Employee Discipline In Noble District Pt.Karya Tama Bakti Kampar (Reni Puspita Sari ,Marzolina , Taufiqurrahman ; 2015)</i>	Jenis Variabel 1. Independen • Kepemimpina • Pengawasan 2. Dependen • Disiplin kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerya karyawan.
2.	Analisis Gaji Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Vinsa Indo Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru (Marzolina Dan Kurniawaty Fitri ; 2013)	Jenis Variabel 1. Independen • Gaji • Pengawasan 2. Dependen • Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaji dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial.
3.	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kasus Karyawan Pt. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru (Ima Sarianti Manik ; 2015)	Jenis variabel 1. Independen • Disiplin Kerja 2. Dependen • Pengawasan	Analisis Regresi Linier Sederhana	Adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru.
4	<i>The Effect Of Supervision, Compensation And Organization Culture To Work Discipline (Case</i>	Jenis variabel 1. Independen • Organization Culture • Compensation,	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah Variabel Pengawasan dan kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan

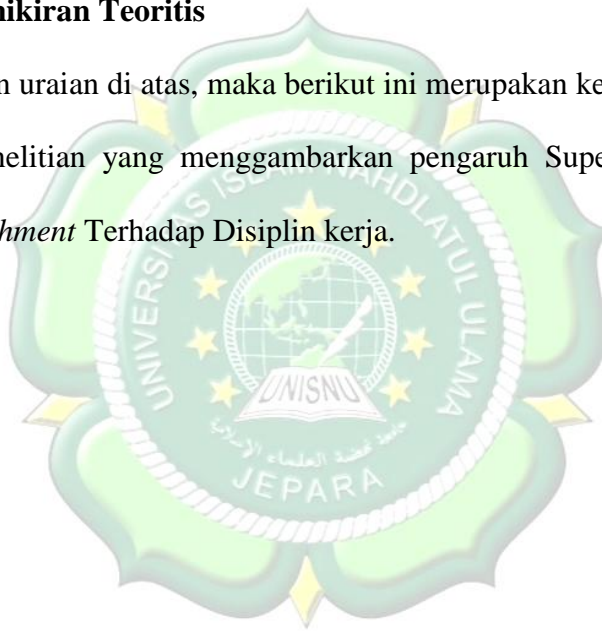
No	Judul, Nama peneliti (Tahun)	Jenis Variabel Penelitian Dan jenis Data	Metode analisis data	Hasil penelitian
	<i>Study On Employees PT Elnusa Petrofin) Pekanbaru (Lentina Hutabarat ; 2017)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Supervision</i> 2. Dependen • <i>work discipline</i> 		<p>kedisiplinan kerja karyawan</p> <p>Sedangkan Variabel Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.</p>
5	Pengaruh Sistem <i>Reward Dan Punishment</i> Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya (Anwar, Dan Teuku Duniya ; 2016)	<p>Jenis Variabel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Independen <ul style="list-style-type: none"> • <i>Reward</i> • <i>Punishment</i> 2. Dependen <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja 	Regrasi Linear Berganda	bahwa variabel-variabel independen yaitu <i>reward</i> dan <i>punishment</i> tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.
6	Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan NusantaraIII (Persero) (Kamal, 2015).	<p>Jenis Variabel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Independen <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan • Pengawasan 2. Dependen <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini bahwa variabel independen kepemimpinan dan pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel <i>dependent</i> (disiplin kerja karyawan).
7	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan, (Rumiris Siahaan, SE., MM.: 2013)	<p>Jenis variabel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Independen <ul style="list-style-type: none"> • <i>Reward</i> • <i>Punishment</i> 2. Dependen <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja

No	Judul, Nama peneliti (Tahun)	Jenis Variabel Penelitian Dan jenis Data	Metode analisis data	Hasil penelitian
8.	Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Mesin Industri Kecamatan Geger Kabupaten Madiun (Wijanarko, 2014)	Jenis variabel Independen <ul style="list-style-type: none"> • Pengawasasn Dependen Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil dari penelitian ini adalah Pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja
9.	Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi (Dita Asriani, Gimin, & Syakdanur Nas, 2015).	Jenis variabel Independen <ul style="list-style-type: none"> • Reward Dependen Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara reward terhadap disiplin kerja
10	Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Adei Plantation & Industri Kebun Mandau Selatan (Novriani, Oktober 2015)	Jenis variabel Independen <ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan • Komitmen • Kepuasan Kerja Dependen Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan
11	Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Finansia Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Di Pt. Sentra Karya Cahaya Raya Di Pekanbaru (Putr, Oktober 2015)	Jenis variabel Independen <ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan • Kompensasi Dependen Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan dari pengawasan terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

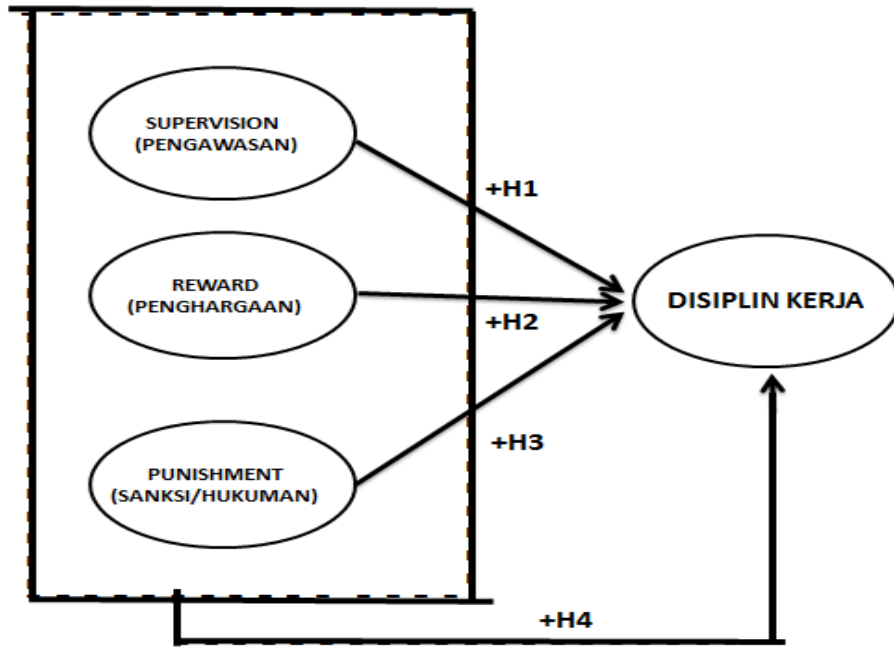
Sumber: (Anwar & Teuku , 2016), (Ima, 2015), (Marzolina & Kurniawaty , 2013), (Siahan S.E.,M.M, 2013), (Kamal, 2015), (Sari, Marzolina, & Tufiqurrahman, Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiolin Kerja, 2015), (Ima, 2015), (Hutabarat, 2017), (Wijanarko, 2014), (Dita Asriani, Gimin, & Syakdanur Nas, 2015), (Novriani, Oktober 2015), (Putr, Oktober 2015).

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian di atas, maka berikut ini merupakan kerangka pemikiran yang dipakai dalam penelitian yang menggambarkan pengaruh Supervision (Pengawasan), *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Disiplin kerja.





UNISNU
— JEPARA —



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini 2018

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

Keterangan:

-  Secara Simultan (Uji F) Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara serentak atau bersama-sama variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.
-  Secara parsial (Uji T) Pengujian secara individu.

2.4. Perumusan Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Supervision (Pengawasan) berpengaruh terhadap disiplin kerja.

H2 : Diduga *Reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja.

H3 : Diduga *Punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja.

H4 : Diduga Supervision (Pengawasan), *Reward*, dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja.



UNISNU
— JEPARA —