

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa referensi penelitian sebelumnya untuk digunakan peneliti sebagai acuan dalam penyusunan penelitian ini. Pertama, penelitian Yapentra (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Posmetro Mandau”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau. Metode penelitian yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan Uji F. Hasil penelitian ini adalah secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, tetapi motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pos metro Mandau.

Penelitian kedua Rizal dan Radiman (2019) berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Metode penelitian ini menggunakan Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini adalah didapatkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.

Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Sugianto dkk (2021) berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Adiwira Plastik”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Adiwira Plastik. Metode penelitian ini menggunakan menggunakan skala Likert, rumus Koefisien Korelasi Pearson, Regresi Linear berganda, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini hubungan *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin pegawai terdapat hubungan yang signifikan antara *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama terhadap Disiplin karyawan.

Penelitian yang keempat yang dilakukan oleh Utami (2019) berjudul “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Lotte Mart Panakkukang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Lotte Mart Panakkukang. Metode penelitian ini menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini Pengujian hipotesis secara simultan *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara simultan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Lotte Mart Panakkukang. Sedangkan Secara parsial *reward* dan *punishment* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lotte Mart Panakkukang.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Yapentra (2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Posmetro Mandau	Dependen : Disiplin Kerja Independen : 1. Kepemimpinan 2. Motivasi	Uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan Uji F.	Hasil penelitian ini adalah secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, tetapi motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pos metro Mandau.
2.	Rizal dan Radiman (2019)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	Dependen : Disiplin Kerja Independen : 1. Motivasi 2. Pengawasan 3. Kepemimpinan	Uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.	Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

					terhadap disiplin kerja Pegawai.
3.	Sugianto dkk (2021)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Adiwira Plastik	Dependen : Disiplin Kerja Independen : 1. <i>Reward</i> 2. <i>Punishment</i>	Skala Likert, rumus Koefisien Korelasi Pearson, Regresi Linear berganda, dan Koefisien Determinasi.	Hasil penelitian ini hubungan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Disiplin pegawai terdapat hubungan yang signifikan antara <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara bersama-sama terhadap Disiplin karyawan.
4.	Utami (2019)	Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Lotte Mart Panakkukang	Dependen : Disiplin Kerja Independen : 1. <i>Reward</i> 2. <i>Punishment</i>	Regresi linear berganda.	Hasil dari penelitian ini Pengujian hipotesis secara simultan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara simultan terhadap kedisiplinan, sedangkan Secara parsial <i>reward</i> dan <i>punishment</i> juga tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lotte Mart Panakkukang.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kepemimpinan

2.2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut

Stogdi dalam Sutikno (2014:15), menyatakan bahwa, Kepemimpinan sebagai

konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya.

Robbins dan Judge (2015;410), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan positif dalam diri orang-orang yang dipimpin guna mencapai tujuan yang diinginkan (Rivai, 2012;53). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

2.2.1.2. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Ansory dan Indrasari (2018;83), fungsi dari kepemimpinan adalah :

1. Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan.
2. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen.
3. Pendelegasian wewenang serta pembagian kerja kepada para bawahan.
4. Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan bersemangat.
5. Mengembangkan loyalitas, imajinasi dan kreativitas bawahan.
6. Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.
7. Memprakarsai dan mengendalikan rencana.

2.2.1.3. Gaya Kepemimpinan

Rivai (2012:42) mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.

3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terdiri dari tiga pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Tipe kepemimpinan otoriter.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah

2. Tipe kepemimpinan kendali bebas.

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

3. Tipe kepemimpinan demokratis.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan di harga disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk

memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

2.2.1.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Busro (2018:251) indikator kepemimpinan diantaranya sebagai berikut :

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan
 - a. Kemampuan menghormati hak dan kewajiban setiap pegawai.
 - b. Komunikasi yang hangat antara pemimpin dan pegawai.
 - c. Membantu memecahkan persoalan pegawai.
 - d. Menghargai hasil-hasil kerja bawahan.
 - e. Bersikap objektif pada bawahan.
2. Struktur tugas
 - a. Kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan.
 - b. Realisasi rencana kerja.
 - c. Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan.
3. Kekuasaan
 - a. Kemampuan memerintah bawahan.
 - b. Ketegasan dalam mengambil keputusan.
 - c. Mengembangkan kualitas bawahan.

2.2.2. Reward

2.2.2.1. Pengertian Reward

Reward berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, ganjaran, penghargaan atau imbalan. Busro (2018:315) *Reward* juga dapat dipahami sebagai bentuk hadiah

yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan maupun memengaruhi pegawai lain.

Menurut Siagian (2015;4-5), *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, rekan kerja. *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan (Fahmi, 2016;64). Berdasarkan pengertian dari berbagai referensi dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa penghargaan, imbalan, dan hadiah.

2.2.2.2. Bentuk – Bentuk *Reward*

Koencoro (2013;2) berpendapat bahwa *reward* dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. *Reward extrinsic*, merupakan suatu penghargaan yang datang dari luar diri karyawan atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang. Contoh *reward intrinsic* yaitu, gaji, upah, tunjangan karyawan, penghargaan interpersonal, dan promosi.
2. *Reward intrinsic*, merupakan suatu penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Contoh *reward intrinsic* yaitu, penyelesaian tugas, pencapaian suatu tujuan, mengambil keputusan tanpa diawasi dan memuaskan potensi keterampilan.

Menurut Fahmi (2016;64-65), menyatakan bahwa *reward* yang diberikan kepada karyawan secara umum terbagi kedalam tiga pilihan, antara lain :

1. *Reward* dalam bentuk finansial

Reward ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*), bonus, dan uang lembur.

2. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan

Reward ini berbentuk tanggungan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah dan pengisian pulsa.

3. *Reward* dalam bentuk non financial

Reward ini berupa kenyamanan bekerja dengan suasana kantor dan fasilitas yang sesuai dengan harapan karyawan, seperti terdapat komputer, jaringan internet dengan akses cepat, AC, meja yang bagus, ruangan yang bersih dan pencahayaan yang terang.

2.2.2.3. Dampak Pemberian *Reward*

Menurut Fahmi (2016;65), pemberian *reward* memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut, seperti :

1. Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholder bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
2. Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
3. Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
4. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa perusahaan mampu membayar *reward* dan berbagai bentuk lainnya secara tepat waktu.
5. Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

2.2.2.4. Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman dalam setyowati dkk (2021:182), indikator-indikator *reward* antara lain :

1. Gaji

Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atas kontribusi dalam tercapainya tujuan organisasi.

2. Intensif atau bonus

Merupakan bentuk dari pembayaran secara langsung berdasarkan atau dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian atas keuntungan karyawan karena peningkatan produktivitas atau penghemat biaya.

3. Tunjangan

Merupakan suatu komponen berupa imbalan jasa dan penghasilan yang tidak memiliki keterkaitan secara langsung dengan menghitung berat atau ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja karyawan.

4. Penghargaan *interpersonal*

Diberikan pada seorang manajer yang dirasa mampu dalam memberikan kinerja yang maksimal.

2.2.3. *Punishment*

2.2.3.1. Pengertian *Punishment*

Menurut Rivai (2014;450), mendefinisikan *punishment* sebagai ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku, serta memberikan pelajaran bagi pelaku. *Punishment* adalah sanksi yang diterima karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan (Fahmi, 2016;68).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *punishment* merupakan suatu hukuman yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran atau melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.3.2. Dampak Pemberian *Punishment*

Fahmi (2016;69), berpendapat bahwa dampak yang mungkin terjadi ketika keputusan *punishment* bersifat subjektif, antara lain :

1. Karyawan yang memiliki prestasi dan kompetensi bagus, mungkin secepatnya akan mengambil sikap keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang lebih nyaman dan menjanjikan.
2. Wibawa dan reputasi pimpinan akan turun dan tidak lagi dicintai oleh karyawan.
3. Memungkinkan pimpinan akan diturunkan jabatannya dari posisi tertinggi atas dasar keputusan yang tidak objektif .
4. Timbulnya fitnah dan informasi yang simpang siur sehingga ada pihak yang dikorbankan oleh fitnah tersebut.

2.2.3.3. Bentuk – Bentuk *Punishment*

Menurut Purwanto (2013;289), secara garis besar *punishment* dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. *Punishment preventif*

Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. *Punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman

preventif adalah menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

2. *Punishment represif*

Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, maksudnya *punishment* ini dilakukan setelah terjadi suatu pelanggaran atau kesalahan.

Punishment ini diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan.

2.2.3.4. Indikator *Punishment*

Menurut Rivai dalam Koencoro (2013), terdapat tiga indikator *punishment* (sanksi), yaitu:

1. *Punishment* ringan

Merupakan teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

2. *Punishment* sedang

Seperti penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat.

3. *Punishment* berat

Seperti penurunan pangkat atau demosi, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.2.4. Disiplin Kerja

2.2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2016;193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014;87) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Sinambela (2016;335), disiplin digunakan oleh pimpinan sebagai alat komunikasi dengan karyawan untuk mengubah kebiasaan dan perilaku mereka untuk mengikuti aturan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan fungsi terpenting dari sumber daya manusia, semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya (Hasibuan, 2016;193)

Dapat disimpulkan dari berbagai referensi diatas bahwa disiplin merupakan sanggup atau tidaknya seorang karyawan dalam mematuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila karyawan mentaati peraturan perusahaan dan melaksanakan kewajiban - kewajiban yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.2.4.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Mulyadi (2015;54), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Pengaruh keteladanan pimpinan dalam perusahaan .
2. Pengaruh pemerintah.
3. Adanya aturan atau tolak ukur yang pasti dijadikan pegangan .
4. Faktor adanya pengawasan dari pimpinan.
5. Faktor ketegasan pimpinan dalam perusahaan.

6. Faktor perhatian kepada karyawan.
7. Faktor yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.4.3. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Munandar (2022:206) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin *Preventif*

Disiplin *preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan yang telah ditetapkan. Tujuan dasarnya untuk menggerakkan semua pegawai melakukan disiplin diri.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan perawat dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan dengan pedoman yang berlaku.

2.2.4.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:94) ada beberapa indikator disiplin kerja antara lain sebagai berikut ;

1. Taat terhadap aturan waktu

Dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan-peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Hal ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Kepemimpinan (X1) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2017:83), mengatakan bahwa teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan, pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Teladan pimpinan yang baik, maka membuat disiplin kerja karyawan akan ikut baik. Namun apabila teladan pimpinan kurang baik maka disiplin kerja karyawan akan kurang (Hasibuan, 2020;195).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Yapentra (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian dari Bata dan Pradanawati (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam kriteria yang baik dan terdapat pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, secara simultan juga berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Maka dengan hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

2.3.2. Hubungan *Reward* (X2) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Reward merupakan suatu cara untuk menumbuhkan semangat pada setiap karyawan. Purwanto (2013;182) mengatakan *Reward* adalah alat untuk mendidik karyawan supaya karyawan merasa senang karena pekerjaannya mendapatkan penghargaan sehingga pekerja yang mereka lakukan akan dilakukan dengan baik lagi sehingga kedisiplinan para karyawan juga akan naik. Semakin baik perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan maka semakin baik juga karyawan untuk melakukan kedisiplinan pada perusahaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Arianto (2020) dan Setiyowati membuktikan bahwa *reward* baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sehubungan dengan penelitian Sugianto dkk (2021) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

2.3.3. Hubungan *Punishment* (X3) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Punishment disini berperan untuk memberikan efek jera kepada karyawan yang tidak memperhatikan atau melanggar tanggung jawab dan kewajiban di perusahaan. Menurut Hasibuan (2020;197), *punishment* bertujuan memberikan efek jera kepada karyawan yang tidak begitu memperhatikan tanggung jawab dan kewajiban akan dirinya serta tidak mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. *Punishment* berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Jika semakin berat pemberian *punishment* diharapkan karyawan akan semakin takut untuk melakukan kembali tindakan tidak disiplin (Hasibuan, 2020;197).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Astuti dan Sujatna (2020) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara *punishment* terhadap disiplin kerja, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan, dan secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Sehubungan dengan penelitian Sembiring dkk (2021) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa *punishment* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa *punishment* memiliki hubungan yang positif terhadap disiplin kerja karyawan.

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka titik tolak untuk merumuskan hipotesis adalah rumusan masalah dan kerangka berpikir (Sugiyono 2012:64). Berikut ini adalah hipotesis yang digunakan dalam penelitian :

H1 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Indal Stell Pipe.

H2 : Diduga *Reward* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Indal Stell Pipe.

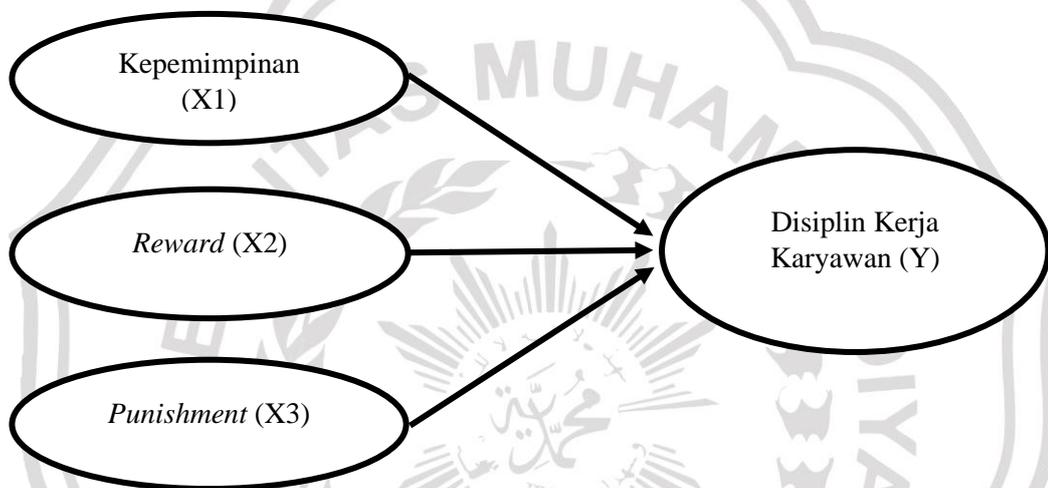
H3 : Diduga *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Indal Stell Pipe.

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya

membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti di samping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran yang diteliti (Sugioyo, 2012).

Dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berpikir. Model kerangka konseptual disajikan pada gambar 2.1 :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 = Kepemimpinan (Variabel Bebas)

X2 = *Reward* (Variabel Bebas)

X3 = *Punishment* (Variabel bebas)

Y = Disiplin Kerja Karyawan (Variabel Terikat)