

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Studi terdahulu dijadikan referensi saat penyusunan penelitian ini. Dengan tujuan memperluas dan memperdalam teori yang dipakai peneliti selanjutnya. Dari banyaknya penelitian tentang *Reward*, *Punishment*, serta lingkungan kerja non fisik pada disiplin kerja, beberapa studi sebelumnya dijadikan referensi untuk studi ini.

Temuan studi (Sugianto *et al.*, 2024) berjudul “pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Astra otoparts tbk. Divisi adiwira plastik”. Penelitian ini menggunakan populasi sejumlah 57 karyawan, dengan ukuran sampel sejumlah 50 karyawan yang sudah ditetapkan dengan teknik *purposive sampling*. Hasilnya membuktikan bahwa ada pengaruh *Reward* dan *Punishment* pada disiplin kerja.

Studi (Azizah *et al.*, 2024) berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Reward*, dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kharisma Autokreasi Permai di Kota Tangerang)”. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 40 orang, yang juga digunakan sebagai sampel dengan teknik *non-probability sampling*. Hasilnya yaitu *work life balance* dan supervisi memengaruhi signifikan disiplin kerja. Selain itu, penghargaan tidak memengaruhi signifikan disiplin kerja.

Berlandaskan studi (Bandiyono *et al.*, 2021) berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Pegawai”. Populasinya berjumlah 110 pegawai dan total sampel 30 responden menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasilnya yaitu *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan.

Penelitian (Wahyuningrum *et al.*, 2020) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja non fisik, *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan”. Dengan populasi 30 karyawan dengan sampel 30 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Temuan studi menyatakan lingkungan kerja non fisik serta *Punishment* tidak memengaruhi signifikan disiplin kerja, sementara *Reward* memengaruhi signifikan disiplin kerja.

Berdasarkan studi (Aprianti & Wulandari, 2022) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima”. Dengan populasi 53 pegawai dengan menggunakan jumlah sampel 38 pegawai serta mempergunakan teknik *non-probability sampling*. Temuan studi menyatakan jika lingkungan kerja Non Fisik memengaruhi signifikan disiplin kerja.

Tabel 2.1. Perbandingan antara penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya

No	Item	Penelitian terdahulu	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	a. Nama penulis dan Judul	(Azizah <i>et al.</i> , 2024) “Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Reward</i> , dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja”	- <i>work life balance</i> memengaruhi positif signifikan disiplin kerja		
	b. Variabel Bebas (X)	- <i>Work-Life Balance</i> (X1) - <i>Reward</i> (X2) - Pengawasan (X3)	- <i>Reward</i> tidak memengaruhi signifikan disiplin kerja	<i>Reward</i>	- <i>Work – Life Balance</i> - Pengawasan - Lingkungan kerja non fisik
	c. Variabel Terikat (Y)	Disiplin kerja (Y)	- Pengawasan memengaruhi positif signifikan disiplin kerja	Disiplin kerja	-
	d. Tempat Penelitian	PT Kharisma Auto Kreasi Permai, Kota Tangerang		-	Lokasi

	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif		Kuantitatif	-
	f. Teknis Analisis Data	- Analisis Regresi Linear Berganda - Koefisien Determinasi		- Analisis Regresi Linear Berganda - Koefisien Determinasi	-
2.	a. Nama Penulis dan Judul	(Lestari & Karneli, 2024) “Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”	- <i>Reward</i> memengaruhi disiplin kerja - <i>Punishment</i> memengaruhi disiplin kerja		
	b. Variabel Bebas (X)	- <i>Reward</i> (X1) - <i>Punishment</i> (X2)		- <i>Reward</i> - <i>Punishment</i>	Lingkungan kerja non fisik
	c. Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja (Y)		Disiplin kerja	-
	d. Tempat Penelitian	Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri, Riau		-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif		Kuantitatif	-
	f. Teknis Analisis Data	- Analisis Regresi Linear Berganda - Koefisien Determinasi		- Analisis Regresi Linear Berganda - Koefisien Determinasi	-
3.	a. Nama Penulis dan Judul	(Aldia & Sutarno, 2024) “Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”	- <i>Reward</i> memengaruhi disiplin kerja		
	b. Variabel Bebas (X)	- <i>Reward</i> (X1) - <i>Punishment</i> (X2)	- <i>Punishment</i> memengaruhi disiplin kerja karyawan	- <i>Reward</i> - <i>Punishment</i>	Lingkungan kerja non fisik
	c. Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja (Y)		Disiplin Kerja	-
	d. Lokasi Penelitian	PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar, Jawa Tengah		-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif		Kuantitatif	-

	f. Teknis Analisis Data	- Analisis Deskriptif - Analisis Regresi Linear Berganda - Koefisien Determinasi		- Analisis Regresi Linear Berganda - Koefisien Determinasi	Analisis Deskriptif
4.	a. Nama Penulis dan Judul	(Vani <i>et al.</i> , 2023) “pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja”	- Lingkungan kerja memengaruhi disiplin kerja - Motivasi kerja memengaruhi disiplin kerja		
	b. Variabel Bebas (X)	- Lingkungan Kerja (X1) - Motivasi Kerja (X2)		Lingkungan Kerja Non Fisik	- <i>Reward</i> - <i>Punishment</i> - Motivasi Kerja
	c. Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja (Y)		Disiplin kerja	-
	d. Tempat Penelitian	Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Anom, Kota Banjar		-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif		Kuantitatif	-
	f. Teknis Analisis Data	- Analisis Koefisien Korelasi Sederhana - Analisis Koefisien Determinasi - Analisis Regresi Linear Berganda		Analisis Regresi Linear Berganda	- Koefisien determinasi - Analisis Koefisien Korelasi Sederhana - Analisis Koefisien Determinasi
5.	a. Nama Penulis dan Judul	(Chandra <i>et al.</i> , 2024) “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja”	- Lingkungan kerja non fisik memengaruhi tingkat disiplin kerja.		

	b. Variabel Bebas (X)	Lingkungan kerja non fisik (X)	- Komitmen organisasi memengaruhi disiplin kerja	Lingkungan kerja non fisik	- <i>Reward</i> - <i>Punishment</i> - Komitmen organisasi
	c. Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja (Y)		Disiplin kerja	-
	d. Tempat Penelitian	BAPPEDA Kota Bima		-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Asosiatif		-	- Asosiatif - Kuantitatif
	f. Teknis Analisis Data	- Analisis Regresi Linear Sederhana - Koefisien Determinasi		Koefisien Determinasi	- Analisis Regresi Linear Sederhana - Analisis Regresi Linear Berganda

2.2. Landasan Teori

2.1.1. Disiplin kerja

1. Definisi

Menurut (Sinambela, 2019:335) penggunaan disiplin kerja oleh atasan yaitu sebagai sarana berkomunikasi dengan karyawan supaya karyawan bisa menyesuaikan perilakunya dengan aturan yang sudah ditetapkan.

2. Indikator disiplin kerja

Berdasarkan (Metris *et al.*, 2023:62) Indikatornya yakni :

1) Tepat waktu

Tepat waktu mengacu pada penilaian karyawan terhadap disiplin waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, seperti absensi dan komitmen mereka terhadap tugas mereka. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan hadir dan menyelesaikan tugas mereka pada waktu yang ditentukan.

2) Taat peraturan dalam perusahaan

Karyawan taat harus mematuhi peraturan perusahaan. Tata tertib atau aturan dibuat untuk memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Akibatnya, sangat penting bagi karyawan untuk tetap setia terhadap komitmen yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Loyalitas berarti tunduk pada perintah atasan dan mengikuti peraturan yang berlaku.

3) Tanggung jawab dalam perusahaan

Semua karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, termasuk memastikan peralatan kerja digunakan dan dirawat secara optimal agar aktivitas operasional kantor dapat berjalan dengan lancar. Mereka juga harus siap untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka sehingga mereka dapat diandalkan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

3. Bentuk disiplin kerja

Berdasar pada Zainal *et al.* (2015:599) ada 4 perspektif yang berhubungan disiplin kerja, yakni :

- 1) Disiplin retributif, upaya untuk memberi sanksi kepada individu yang melakukan pelanggaran.
- 2) Disiplin korektif, langkah membuat karyawan mengubah sikap yang kurang sesuai.
- 3) Perspektif hak – hak individu, langkah untuk menjaga hak setiap orang saat diberi tindakan disiplin.
- 4) Perspektif utilitarian, berfokus pada penerapan disiplin ketika manfaat yang diperoleh dari tindakan disiplin lebih besar daripada dampak negatif yang ditimbulkannya.

2.1.2. Reward

1. Definisi

Menurut Puspita (2023:4) *Reward* adalah suatu bentuk apresiasi untuk karyawan yang telah bekerja dengan baik. Pemberian *Reward* merupakan langkah yang dilakukan perusahaan memberikan imbalan atas kinerja karyawan, agar dapat memberikan motivasi karyawan agar bekerja lebih giat. Siagian (2019:252) menyatakan sistem imbalan merupakan motivasi dasar bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Seorang karyawan yang memberikan ilmu, keterampilan, usaha, dan waktunya untuk memberikan kontribusi kepada suatu organisasi. Di sisi lain, berharap mendapatkan imbalan sebagai kompensasi.

2. Indikator Reward

Menurut Kadarisman (2012) dalam Puspita (2023:5) indikator *Reward* terdiri dari:

1) Upah

Upah merupakan suatu pemberian penghargaan pada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada perusahaan.

2) Gaji

Pemberian gaji tidak sama dengan pemberian upah, di mana gaji yang diberikan tetap, sementara upah jumlahnya bisa berubah – ubah.

3) Insentif

Insentif adalah hasil yang diberikan perusahaan kepada karyawan, di mana pembayarannya terkait langsung dengan tingkat produktivitas yang dicapai.

4) Tunjangan

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan adalah tambahan pembayaran sebagai pelengkap gaji pokok dan berfungsi sebagai perlindungan. Perusahaan

dapat memberikan sebagian atau seluruh jumlah tunjangan tersebut. Pemberian tunjangan sebagai wujud kontribusi sosial dan tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan, yang juga dapat menjadi sumber motivasi kerja.

5) Penghargaan interpersonal

Pemberian penghargaan interpersonal pada manajer yang berhasil menunjukkan tugasnya dengan baik, yang membantu perusahaan mencapai tujuannya.

6) Promosi

Promosi merupakan bentuk pemberian motivasi suatu perusahaan kepada manajer atau karyawan. Dengan tujuan untuk mendorong peningkatan kinerja dan kemampuan mereka. Sehingga bisa mendapatkan posisi yang lebih tinggi serta memperoleh kompensasi besar.

2.1.3. *Punishment*

1. Definisi *Punishment*

Menurut Hasibuan (2020:194) Peraturan dan hukuman dibutuhkan untuk menaikkan kedisiplinan karyawan agar mereka mengikuti peraturan perusahaan, dan hukuman harus tegas dan adil.

2. Jenis dan tingkat pelanggaran kerja

Menurut Zainal *et al.* (2015:603) jenis dan tingkat sanksi pelanggaran kerja berikut ini :

1) Hukuman pelanggaran ringan :

- Teguran secara tertulis
- Teguran secara lisan
- Pernyataan ketidakpuasan secara tertulis

2) Hukuman pelanggaran sedang :

- Penurunan gaji
- Kenaikan gaji yang ditunda
- Penundaan kenaikan pangkat

3) Hukuman pelanggaran berat :

- Pemecatan
- Pembebasan dari jabatan
- Penurunan pangkat
- Pemberhentian

3. Indikator *Punishment*

Siagian 2006 (2015:2-3) dalam (Tutik & Rahman, 2021) indikator *Punishment* berikut ini :

1) Meminimalisir kesalahan

Meminimalisir kesalahan dapat dilakukan melalui pengawasan, pengarahan (briefing), dan pelatihan.

2) Hukuman lebih berat

Pemberian hukuman yang lebih berat dapat dilakukan dengan cara teguran lisan pada karyawan yang melakukan pelanggaran.

3) Hukuman dengan penjelasan

Teguran dalam bentuk lisan maupun pemberian surat peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran supaya lebih berhati - hati.

4) Hukuman karena adanya penyimpangan.

Sanksi diberikan agar karyawan yang sering melakukan pelanggaran tidak mengulangi kesalahannya lagi. Sanksi berupa pemotongan gaji, penurunan jabatan, dan pemberhentian kerja.

2.1.4. Lingkungan kerja non fisik

1. Definisi

Berdasar pada Maskur *et al* (2024:7) menerapkan sikap disiplin kerja membantu kita menjadi lebih teratur dan menciptakan lingkungan kerja menjadi lebih positif. Tetapi, tidak semua karyawan mampu menerapkan sikap disiplin kerja dengan mudah. Seperti tidak menepati janji dan tidak bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakan. Menurut (Gonzali, 2003:281) dalam (Maskur *et al*, 2024) Lingkungan kerja mencakup semua aspek suasana di lingkungan pekerja yang bisa berpengaruh pada saat melakukan tugas yang diberikan.

2. Indikator lingkungan kerja

Menurut (Soelistya, 2023:19) Indikator lingkungan kerja secara non fisik berikut ini :

- 1) Hubungan kerja antara karyawan dan atasan
- 2) Hubungan kerja karyawan dan bawahan
- 3) Hubungan antara rekan kerja

2.3. Hubungan antar variabel

2.1.5. Hubungan *Reward* (X1) dengan Disiplin Kerja (Y)

Menurut Hasibuan (2020:195) Balas jasa memiliki peran penting ketika membentuk disiplin kerja. Pemberian balas jasa yang tinggi cenderung meningkatkan kedisiplinan, sedangkan balas jasa yang rendah dapat mengurangi tingkat kedisiplinan.

Penelitian (Sugianto *et al.*, 2024) mengatakan jika pemberian *Reward* terhadap kedisiplinan karyawan berpengaruh secara signifikan. Penelitian (Astuti *et al.*, 2022) mengatakan adanya pengaruh signifikan variabel *Reward* pada peningkatan disiplin kerja karyawan.

2.1.6. Hubungan *Punishment* (X2) dengan Disiplin Kerja (Y)

Berdasar pada Zainal *et al.* (2015:604) Keadilan disiplin harus dipahami secara konsisten. Apabila seorang karyawan melakukan masalah kedisiplinan, pimpinan harus dapat membuktikan jika tindakan yang tidak patut dilakukan oleh karyawan tersebut harus dihukum.

Penelitian (Purnomo, 2021) menyatakan jika *Punishment* terhadap disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan. Penelitian (Aldia & Sutarno, 2024) juga mengatakan jika *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

2.1.7. Hubungan Lingkungan kerja non fisik (X3) dengan Disiplin Kerja (Y)

Menurut (Gonzali, 2003:281) dalam (Maskur *et al.*, 2024) menyatakan disiplin kerja membuat karyawan menjadi lebih teratur dan berkontribusi dalam lingkungan kerja. Tetapi, tidak semua karyawan mampu menerapkan sikap disiplin kerja dengan mudah. Seperti tidak menepati janji dan tidak bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakan. Sinambela (2019 : 340) mengatakan faktor lainnya yang berpengaruh dengan tingkat disiplin kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut (Nurdin *et al.*, 2023) lingkungan kerja yang baik serta nyaman bisa mempermudah karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.

Penelitian (Chandra *et al.*, 2024) mengatakan bila lingkungan kerja non fisik pada tingkat disiplin kerja berpengaruh signifikan. Studi (Aprianti & Wulandari,

2022) juga menyatakan jika lingkungan kerja non fisik terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan memengaruhi signifikan.

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:284) Hipotesis yaitu dugaan sementara sebagai jawaban atas rumusan masalah pada penelitian. Oleh karena itu, perumusan hipotesis didasarkan dengan rumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah dirancang secara sistematis. Berikut perumusan hipotesis dalam penelitian ini :

1) **H_a** : *Reward* (X1) diduga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada karyawan di PT. Gajah Mitra Cemerlang secara parsial.

H₀ : *Reward* (X1) diduga tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada karyawan di PT. Gajah Mitra Cemerlang secara parsial.

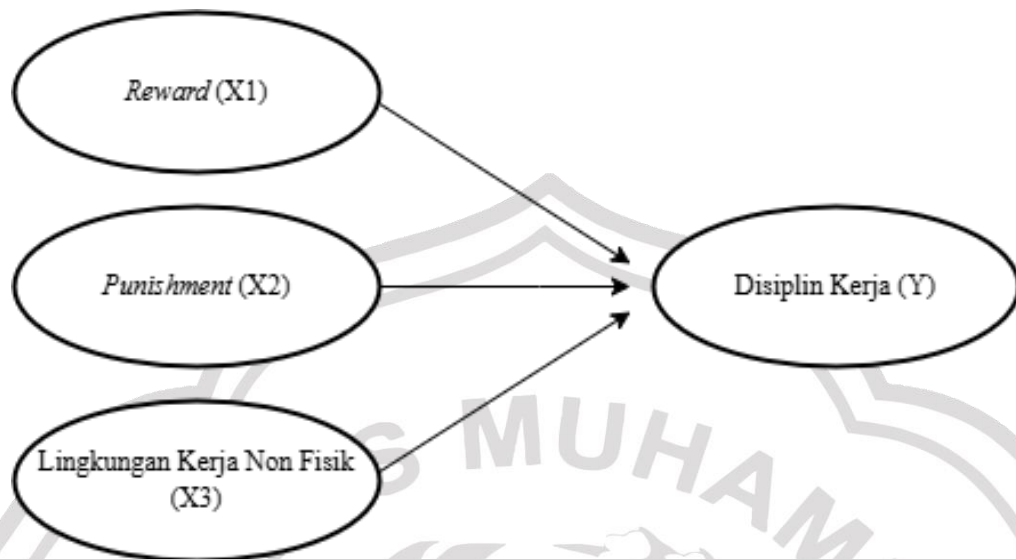
2) **H_a** : *Punishment* (X2) diduga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada karyawan di PT. Gajah Mitra Cemerlang secara parsial.

H₀ : *Punishment* (X2) diduga tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada karyawan di PT. Gajah Mitra Cemerlang secara parsial.

3) **H_a** : Lingkungan kerja non fisik (X3) diduga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada karyawan di PT. Gajah Mitra Cemerlang secara parsial.

H₀ : Lingkungan kerja non fisik (X3) diduga tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada karyawan di PT. Gajah Mitra Cemerlang secara parsial.

2.5. Kerangka konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual