

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Fatoni dkk (2018) Meneliti tentang pengaruh sanksi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai UPT pengujian kendaraan bermotor Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan Bahwa Motivasi, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan, sedangkan Sanksi Tidak Berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai UPT pengujian kendaraan bermotor Kota Malang. Sampel penelitian ini dilakukan menggunakan *sensus* sampel dan teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Permata&Mujiati (2017) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai disnaker trans Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan menggunakan Sampel Jenuh. Metode analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda.

Watimah (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Riau. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Pengawasan tidak berpengaruh signifikan, sedangkan variabel Sanksi hukum berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai

Pada Dinas Sosial Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda

Liyas (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan, terhadap disiplin kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda

Faizal Hidayat (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Metode analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berikut adalah tabel ringkasan penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian
Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Item	Penelitian Terdahulu	Perbedaan	Persamaan
1.	Nama Penulis	Fatoni dkk (2018)	-	-
	Judul Penelitian	Pengaruh Sanksi, Motivasi, dan Lingkungam Kerja Terhadap Disiplin Kerja pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang	-	-
	Variabel X	Sanksi, Motivasi, dan Lingkungam Kerja	Penelitian dahulu : Motivasi Penelitian sekarang : kepemimpinan	Sanksi dan Lingkungan kerja
	Variabel Y	Disiplin Kerja Pegawai	-	Disiplin Kerja pegawai
	Lokasi Penelitian	Malang	-	-
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	-	Kuantitatif
	Teknik Analisa	Regresi Linier Berganda	-	Regresi Linier Berganda
2.	Nama Penulis	Permata&Mujiati (2017)	-	-
	Judul Penelitian	Pengaruh Gaya	-	-

		Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Disnaker Trans Bali.		
	Variabel X	Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan	Penelitian sekarang : Sanksi Hukuman	Kualitas Kepemimpinan dan Lingkungan
	Variabel Y	Disiplin Kerja Pegawai	-	Disiplin Kerja pegawai
	Lokasi Penelitian	Bali	-	-
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	-	Kuantitatif
	Teknik Analisa	Regresi Linier Berganda	-	Regresi Linier Berganda
3.	Nama Penulis	Watimah (2017)	-	-
	Judul Penelitian	Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Riau.	-	-
	Variabel X	Kepemimpinan, Sanksi Hukum dan Pengawasan	Penelitian dulu : Pengawasan. Penelitian sekarang : Lingkungan	Kepemimpinan dan Sanksi Hukuman

			Kerja,	
	Variabel Y	Disiplin Kerja pegawai	-	Disiplin Kerja pegawai
	Lokasi Penelitian	Riau	-	-
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	-	Kuantitatif
	Teknik Analisa	Regresi Linier Berganda	-	Regresi Linier Berganda
4.	Nama Penulis	Liaz (2017)	-	-
	Judul Penelitian	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri	-	-
	Variabel X	Kepemimpinan	Penelitian dulu : Kepemimpinan sekarang : Lingkungan Kerja, <i>Punishment</i>	Lingkungan Kerja dan Punishment
	Variabel Y	Disiplin Kerja pegawai	-	Disiplin Kerja pegawai
	Lokasi Penelitian	Duri	-	-
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	-	Kuantitatif
	Teknik Analisa	Regresi Linier Berganda	-	Regresi Linier Berganda
5.	Nama Penulis	Faizal Hidayat (2018)	-	-
	Judul Penelitian	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap	-	-

		Kedisiplinan Kerja Pegawai di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.		
	Variabel X	Reward dan Punishment	Penelitian dulu : Reward Penelitian sekarang : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan	Punishment
	Variabel Y	Disiplin Kerja pegawai	-	Disiplin Kerja pegawai
	Lokasi Penelitian	Yogyakarta	-	-
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	-	Kuantitatif
	Teknik Analisa	Regresi Linier Berganda	-	Regresi Linier Berganda

1.2 Landasan Teori

1.2.1 Lingkungan Kerja

1.2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Maryati (2014:139) Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan sehubungan dengan perusahaan mereka. Menurut Steers dalam Prawirosentono, (2004:145). Jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja bisa dipastikan motivasi kerja akan meningkat yang diikuti kinerja juga akan meningkat.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

1.2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar

tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di

tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

1.2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja

1.2.1.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing- masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

1.2.2 Kepemimpinan

1.2.2.1 Definisi Kepemimpinan

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang berarti bimbing atau tuntutan, dan dari kata pimpin selanjutnya lahir kata kerja memimpin yang berarti membimbing atau menuntun, kemudian berkembang menjadi kata kepemimpinan yang dalam bahasa asingnya dikenali dengan istilah *leadership*.

Pengertian kepemimpinan banyak sekali di kemukakan oleh para ahli, tergantung dari sudut pandang arti daripada kepemimpinan itu sendiri. Salah satunya yaitu Pamudji (2010:68), mengemukakan pengertian kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut : Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin yang artinya bimbing atau tuntutan. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun.

Menurut Winardi, (2010:122) Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi suatu kelompok orang atau lebih yaitu dalam kegiatan yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan tujuan dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut.

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012:2), mendefinisikan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

1.2.2.2 Sifat-sifat Kepemimpinan

Tugas utama pemimpin ialah memimpin orang, tentu harus memiliki sifat yang akan menunjang kinerjanya. Beberapa sikap pemimpin yang unggul menurut (Rodger (1995:38-45) dalam Mulyadi, 2015:158), sebagai berikut:

1) Kelancaran berbicara

Bukan hanya memiliki perbendaharaan kata yang luas tetapi memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik.

2) Kemampuan untuk memecahkan masalah

Ciri dari pemimpin yang efektif, yaitu mampu memecahkan masalah dan membantu dalam pemecahan masalah yang ada di dalam organisasi.

3) Kesadaran akan kebutuhan

Pemimpin yang efektif, mengerti akan kebutuhan dari bawahannya baik dinyatakan atau tidak, dan mengetahui bagaimana dapat memuaskan.

4) Keluwesan

Pemimpin mampu menyesuaikan organisasi untuk menyesuaikan dengan kebutuhan tanpa meresahkan pegawainya.

5) Kesiapan menerima tanggung jawab

Menerima semua tanggung jawab serta pemenuhan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi.

6) Kecerdasan

Pemimpin yang efektif tidaklah harus jenius tetapi mampu membawa kesejahteraan setiap pegawainya.

7) Kesadaran diri dan lingkungan

Tidak merasa pandai sendiri, tetapi memandang orang lain itu sama serta memperdulikan lingkungan sekitar.

8) Keterampilan sosial

Tidak merendahkan anggota kelompok dihadapan kelompok lain, karena pemimpin harus bijaksana serta mampu menghargai setiap anggota kelompok.

Diharapkan setiap pemimpin memiliki sikap yang dapat menunjang aktifitasnya dalam organisasi, meskipun setiap pemimpin tidaklah sama karakternya.

Sebab sifat pemimpin yang efektif akan berperan sangat strategis untuk mencapai tujuan bersama harus profesional dalam menjalankan tugasnya.

1.2.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Zainal dkk, 2017:34) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1) Fungsi intruksi

Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunitaor merupakan penentu kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif dan mampu momotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.

2) Fungsi konsultasi

Komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan.

3) Fungsi partisipasi

Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4) Fungsi delegasi

Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang di percaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.

5) Fungsi pengendalian

Kepemimpinan yang efektif drhingga mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama.

Terdapat fungsi kepemimpinan menurut Ansory & Indrasari, (2018:83), antara lain :

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

1.2.2.4 Tipe Kepemimpinan

Tipe Kepemimpinan Menurut (Alma (2009) dalam Fahmi, 2016:73), menjelaskan antara lain :

- 1) Pemimpin kharismatik merupakan kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
- 2) Tipe paternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu penuh kasih sayang.
- 3) Tipe militeristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.
- 4) Tipe otokratis berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
- 5) Tipe laissez faire ini membiarkan bawahan berbuat semuanya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab di lakukan oleh bawahan.
- 6) Tipe populistis ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
- 7) Pemimpin tipe administratif ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
- 8) Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

Sehingga dari macam-macam tipe pemimpin yang di terapkan, pasti berbeda pemimpin satu dengan lainnya. Merupakan perwujudan dari sikap yang mampu mencirikan gaya kepemimpinannya.

1.2.2.5 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Thoha (2010:52) sebagai berikut:

a) Fungsi kepemimpinan sebagai innovator

1. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
2. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

b) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

1. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
2. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.

c) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

1. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.
2. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

d) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

1. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
2. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya

1.2.3 Punishment

1.2.3.1 Definisi Punishment

Menurut Mangkunegara (2006:130) Sanksi itu suatu ancaman hukuman yang memiliki tujuan agar kinerja pegawai pelanggar lebih baik, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian *Punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Dengan demikian terlihat bahwa jika reward merupakan bentuk yang positif, maka *Punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Beberapa ahli menjelaskan tentang definisi *punishment*, di antaranya adalah: *Punishment is defined as an unfavorable or undesirable consequence action as a result of the behavior it performs.* yang memiliki arti *Punishment* sebagai tindakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari perilaku yang dilakukannya. (Invancevich, 2006:20)

Adapun pendapat ahli lain menyatakan: *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. (Mangkunegara, 2010:130)

Sedangkan pendapat lain menyatakan: Hukuman (*Punishment*) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan atas dasar konsekuensi tindakan yang telah dilakukan. (Purwanto, 2007:3)

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, *Punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi.

1.2.3.2 Jenis-Jenis *Punishment*

Jenis-jenis *punishment* (Veithzal Rivai, 2016:450), adalah sebagai berikut:

1. Hukuman ringan
 - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
 - b) Teguran tertulis.
 - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang
 - a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan.
 - b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
 - c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat
 - 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.

1.2.3.3 Fungsi *Punishment*

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*.

Menurut Soekanto, (2004:76) Ada tiga fungsi penting dari *punishment*, yaitu:

1. Membatasi perilaku.

Punishment menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan

2. Bersifat mendidik.

3. Memotivasi untuk menghindari dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Punishment juga dapat memberikan efek samping yang tidak diinginkan.

Punishment sering kali juga hanya membawa tekanan jangka pendek perilaku yang tidak diinginkan, tetapi tidak menghapusnya. Oleh sebab itu, efek negatif *punishment* dapat dikurangi dengan beberapa prinsip, yaitu:

a. Jalankan *punishment* secepat mungkin.

b. Jalankan *punishment* yang sama untuk setiap orang.

c. *Punishment* harus dijalankan secara adil dan konsisten.

d. Jalankan *punishment* dengan tidak pandang bulu.

1.2.3.4 Tujuan *Punishment*

Punishment merupakan tindakan konsekuensi yang dilakukan perusahaan dari perilaku yang negatif dari karyawan, tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* (Purwanto, 2013:238), sebagai berikut:

a. Teori Pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (pegawai).

b. Teori Perbaikan

Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar tidak berbuat kesalahan itu lagi.

c. Teori Perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

d. Teori Ganti Rugi

Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita perusahaan akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

e. Teori Menakut-nakuti

Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

1.2.3.5 Dimensi dan Indikator *Punishment*

Menurut Purwanto (2013: 289), Secara garis besar *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam 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 untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

2. *Punishment* Represif

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 sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan.

1.24 Disiplin Kerja

1.2.4.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang dimiliki organisasi. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2006:304). Jadi, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2013:129).

Disiplin kerja 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 perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015:13).

1.2.4.2 Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2013:129) ada 2 bentuk dalam disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah satu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suara peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan.

Siagian (2006:305) mengatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif.

1) Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2) Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka akan dikenakan sanksi indisipliner kepadanya.

Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

1.2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan indikator tersebut sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan akan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan/perusahaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

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

5) Waskat

Waskat (Pengawasan melekat) merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah, dan prestasi kerja bawahannya. Karena itu karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, maka sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat bagi seluruh karyawan, baik secara vertikal maupun horizontal. Hubungan kemanusiaan yang harmonis akan menjadikan lingkungan dan suasana kerja nyaman, dimana hal tersebut akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan

Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian oleh Fatoni dkk (2018) Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kedisiplinan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permata&Mujiati (2017) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sebuah Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai. Hal ini menyebabkan para pegawai disiplin kerjanya Karena lingkungan kerjanya bagus.

2.3.2 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:169) Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Hasil ini sesuai dengan penelitian oleh Permata&Mujiati (2017) Menyatakan bahwa Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan terhadap Kedisiplinan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liaz (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sebuah kepemimpinan dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai. Hal ini menyebabkan para pegawai disiplin kerjanya karena pimpinan diperusahaan tersebut bagus.

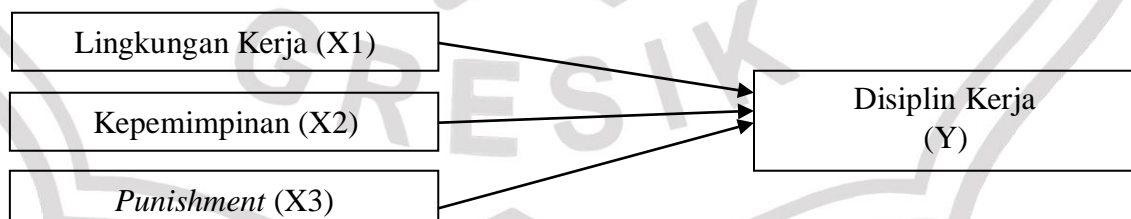
233 Hubungan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Karyawan

Menurut Hasibuan (2009:197) *Punishment* berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian oleh Faizal Hidayat (2018) Menyatakan bahwa *Punishment* Berpengaruh Signifikan terhadap Kedisiplinan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Watimah (2017) menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sebuah *Punishment* dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai. Hal ini menyebabkan para pegawai disiplin kerjanya karena hukuman perusahaan tersebut sesuai dengan kesalahan.

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini menggunakan tiga variabel yang dirasa penting untuk diteliti lebih lanjut, yaitu Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan *Punishment*. Variabel tersebut sangat berpengaruh penting terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN UPT Gresik. Maka dari itu, guna memudahkan penelitian ini, peneliti menggambarkan kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2009;64). Berdasarkan landasan teori di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H1 = Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN UPT Gresik.

H2 = Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN UPT Gresik.

H3 = Terdapat pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN UPT Gresik.