

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hidasari Isnaini, melakukan penelitian “ pengaruh *reward* , sanksi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada kantor sekretariat kabupaten semarang dengan variabel bebas reward, sanksi dan pengembangan sumber daya manusia dan variabel terikat yaitu disiplin kerja, teknik analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *reward*, sanksi, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Jeli Nata Liyas, melakukan penelitian “ pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri “ dengan variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat yaitu disiplin kerja, teknik analisis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Bank Syariah Mandiri Cabang Duri.

Sandra Febrycco Darmawan (2015), melakukan penelitian “ pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan perum perhutani devisi regional jawa tengah “, variabel bebas kepemimpinan dan komitmen organisasi serta yang dijadikan variabel terikatnya adalah disiplin kerja, teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan hasil pada penelitian tersebut

menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Manda Lintang Havany (2016), melakukan penelitian “ pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja SPG pamela supermarket Yogyakarta cabang satu dan tiga”, dengan variabel bebas gaya kepemimpinan dan pengawasan sedangkan yang dijadikan variabel terikat adalah disiplin kerja, teknik analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja SPG pamela supermarket Yogyakarta cabang satu dan tiga.

Tabel 2.1
Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

NO	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
	Nama penulis dan judul	Hidasari Isnaini, judul :pengaruh <i>reward</i> , sanksi dan pengembangan sumberdaya manusia terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada kantor sekretariat kabupaten semarang	Sholikul hadi (2018) Judul : Pengaruh <i>reward</i> , <i>punishment</i> dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Lamongan Marine Industry		
	Variabel bebas (X)	Sanksi (X1) <i>Reward</i> (X2) Pengembangan SDM (X3)	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2) Kepemimpinan (X3)	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2)	Kepemimpinan (X3)
	Variabel terikat (Y)	Disiplin kerja (Y)	Disiplin kerja (Y)	Disiplin kerja (Y)	
	Lokasi penelitian	Semarang	Lamongan		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	

	Teknik analisis data	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	
2	Nama penulis dan judul	Jeli Nata Liyas, judul: pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Pt.Bank Syariah Mandiri	Sholikul hadi (2018) Judul : Pengaruh <i>reward</i> , <i>punishment</i> dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Lamongan Marine Industry		
	Variabel bebas (X)	Kepemimpinan (X1)	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2) Kepemimpinan (X3)	Kepemimpinan (X1)	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2)
	Variabel terikat (Y)	Disiplin kerja (Y)	Disiplin kerja (Y)	Disiplin kerja (Y)	
	Lokasi penelitian	Duri	Lamongan		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik analisis data	Regresi linier sederhana	Regresi linier berganda		Regresi linier berganda
3	Nama penulis dan judul	Sandra Febrycco Darmawan (2015), judul : pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan perum perhutani devisi regional jawa tengah	Sholikul hadi (2018) Judul : Pengaruh <i>reward</i> , <i>punishment</i> dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Lamongan Marine Industry		
	Variabel bebas (X)	Kepemimpinan (X1) Komitmen (X2)	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2) Kepemimpinan (X3)	Kepemimpinan (X3)	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2)
	Variabel terikat (Y)	Disiplin kerja (Y)	Disiplin kerja (Y)	Disiplin kerja (Y)	
	Lokasi penelitian	Jawa Tengah	Lamongan		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik analisis data	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	

4	Nama penulis dan judul	Manda Lintang Havany (2016), judul : pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja SPG pamela supermarket Yogyakarta cabang satu dan tiga	Sholikul hadi (2018) Judul : Pengaruh <i>reward</i> , <i>punishment</i> dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Lamongan Marine Industry		
	Variabel bebas (X)	Kepemimpinan (X1) Pengawasan (X2)	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2) Kepemimpinan (X3)	Kepemimpinan (X3)	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2)
	Variabel terikat (Y)	Disiplin kerja (Y)	Disiplin kerja (Y)	Disiplin kerja (Y)	
	Lokasi penelitian		Lamongan		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik analisis data	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut mangkunegara (2013;2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut sutrisno (2014;6) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang baik.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen yang berdasarkan fungsi manajerial dan oprasional dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan yang baik.

2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai dan Sagala (2013;13) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

2.2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2014;7) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia (SDM) untuk memastikan organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2.2 Reward

2.2.2.1 Pengertian Reward

Reward berasal dari Bahasa Inggris yang artinya hadiah, ganjaran, penghargaan/imbalan. *Reward* sebagai alat motivasi diberikan kepada karyawan ketika melakukan sesuatu yang baik. Menurut Djamarah (2008:182), *Reward* (hadiah) adalah memberikan sebuah hadiah baik secara material maupun non-material kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan

cinderamata. Bentuk *reward* yang diberikan juga bisa disesuaikan dengan prestasi yang dicapai oleh seseorang. Semua orang berhak menerima hadiah dari seseorang dengan nilai-nilai tertentu tergantung orang yang memberikan hadiah tersebut.

Menurut Slameto (2010;171) *Reward* merupakan suatu penghargaan yang diberikan pemimpin kepada karyawan sebagai hadiah. Karena karyawan tersebut telah berperilaku yang baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan pemimpin dengan baik. Purwanto (2011;182) mengatakan *Reward* adalah alat untuk mendidik karyawan supaya karyawan merasa senang karena perbuatan akal pekerjaannya mendapat penghargaan. Sejalan dengan itu. Dalam konsep manajerial, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para karyawan / pegawai. Metode ini bisa mendidik perbuatan atau kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang giat lagi dan semangat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Dengan demikian *reward* dimaksudkan sebagai balas jasa organisasi atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawan kepada organisasi baik berupa uang maupun tidak berupa uang.

2.2.2.2 Indikator Pengukuran *Reward*

Menurut Purwanto (2011;184) skema sistem *reward* atau penghargaan mengacu kepada :

1. Nilai waktu yang diklasifikasikan sebagai dasar jam kerja, upah mingguan, atau gaji bulanan. Secara tradisional, pekerja pabrik menerima upah mingguan,

pekerja kantor menerima upah bulanan, dan sebaliknya pekerja paruh waktu menerima upah berdasarkan jam kerja

2. Pengajian berdasarkan hasil Yaitu skema penggajian berdasarkan hasil-hasilnya (*payment by result*, PBR)
3. Penggajian berdasarkan Prestasi (*performance-related pay*, PRP)
tidak hanya mempertimbangkan hasil-hasil atau output tetapi juga perilaku aktual dari pekerjaan seseorang.
4. Penggajian berdasarkan keterampilan/*reward* berdasarkan keterampilan (*skill-based pay*) memberikan tekanan kepada *input* meliputi keterampilan (keahlian) dan kompetensi yang diinjeksikan karyawan di dalam pekerjaan.

2.2.3 Punishment

2.2.3.1 Definisi Punishment

Menurut Djiwandono (2008;144) sanksi adalah mencegah timbulnya tingkah laku yang tidak baik dan mengingatkan karyawan/pegawai/siswa untuk tidak melakukan apa yang tidak boleh atau yang melanggar peraturan. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan, harusnya setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Sanksi kedisiplinan ini dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan dan tidak ada maksud untuk menyakiti. Tindakan ini dilakukan pada karyawan yang tidak bisa mematuhi peraturan didalam perusahaan. Menurunya disiplin kerja pada perusahaan akan mempengaruhi karyawan secara langsung, oleh karena itu tindakan mengkoreksi dan memperbaiki secepatnya untuk dilakukan.

2.2.3.2 Bentuk Bentuk *Punishment*

1. Memberikan sanksi (SP 1, SP2, SP3)~Sanksi administrasi
2. Memberikan sanksi finansial berupa Penurunan gaji, Bonus, Insentif, Tunjangan, dan mengganti kerugian perusahaan akibat kesalahan/keteledoran
3. Menurunkan jabatan, Pangkat/Golongan
4. Memutasikan kebagian yang lain

2.2.3.3 Jenis-Jenis *Punishment*

Menurut Rivai dalam Koencoro (2013;4) jenis-jenis punishment dapat diuraikan seperti 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 sebagaimana karyawan lainnya
 - 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

2.2.3.4 Indikator *Punishment*

Menurut Siagian (2008;104) 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.

2.2.4 Kepemimpinan

2.2.4.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sifat dasar yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitas pribadi maupun kelompok, sehingga membentuk suatu pola tindakan. Kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan agar bekerja bisa memenuhi tujuan bersama. Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2013;187)".Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku atau sikap orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan. (Sutarto, 2012;25). Dapat ditarik kesimpulan dari berbagai definisi tentang kepemimpinan adalah perilaku seseorang yang bisa mempengaruhi perilaku orang lain dengan didasarkan tujuan yang sama.

2.2.4.2 Indikator Kepemimpinan

Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189)”. diantaranya:

1. Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Ketrampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

4. Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin

Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahanya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahanya.

2.2.4.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2010:31), Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin. Tercapainya visi dan misi dari suatu organisasi akan ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin di dalam organisasi tersebut. Pemimpin sebagai lokomotif yang akan diikuti oleh para bawahannya.

Gaya kepemimpinan seseorang akan identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Adapun tipe-tipe pemimpin sebagai berikut :

1. Otokratik, mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :
 - a. Menuntut ketaatan penuh dari para bawahan,
 - b. Dalam menegakkan disiplin menunjukkan kekakuan,
 - c. Bernada keras dalam pemberian perintah atau instruksi,
 - d. Menggunakan pendekatan punitif dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan.
2. Paternalistik, yaitu seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat :
 - a. Kuatnya ikatan primordial,
 - b. *Extended family system*,
 - c. Kehidupan masyarakat yang komunalistik,
 - d. Peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat,
 - e. Masih dimungkinkan hubungan pribadi yang intim antara seorang anggota masyarakat dengan anggota masyarakat lainnya.

3. Kharismatik, mempunyai karakteristik yaitu:
 - a. Daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar,
 - b. Seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara mengapa orang tertentu itu dikagumi.
4. Laissez faire, mengidentifikasi karakteristik sebagai berikut:
 - a. Pendelegasian wewenang secara ekstensif,
 - b. Pengambilan keputusan diserahkan kepada para pejabat pimpinan yang lebih rendah dan kepada para petugas operasional, kecuali dalam hal-hal tertentu yang nyata-nyata menuntut keterlibatannya secara langsung,
 - c. Status quo organisasional tidak terganggu,
 - d. Sepanjang dan selama para anggota organisasi menunjukkan perilaku dan prestasi kerja yang memadai, intervensi pimpinan dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimum.
5. Demokratis, gaya ini mempunyai karakteristik sebagai berikut:
 - a. Selalu mengusahakan adanya pendelegasian wewenang yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional,
 - b. Para bawahan dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peransertanya dalam proses pengambilan keputusan,
 - c. Dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia,

- d. Ia senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik-kritik dari bawahannya,
- e. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan teamwork dalam usaha mencapai tujuan,
- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dia sendiri,
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

2.2.5 Disiplin Kerja

2.2.5.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. (Hasibuan, 2009;212).

Disiplin sangatlah penting untuk pertumbuhan sebuah organisasi atau perusahaan, digunakan untuk memotivasi bawahannya agar dapat mendisiplinkan diri dalam menjalankan pekerjaan baik secara pribadi maupun kelompok. Disamping itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan perusahaan lainnya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin Kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan tersebut (Siagian 2008;305). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang

terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerjanya dapat dicapai. (Rivai, 2009;824). Menurut Hasibuan (2009;213), disiplin kerja merupakan prosedur mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dengan adanya definisi di atas dapat disimpulkan, disiplin pada hakikatnya merupakan alat motivasi dan alat untuk mengarahkan bawahan sehingga bawahan bisa bekerja dengan baik.

2.2.5.2 Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah (Hasibuan 2009;38)

1. Turunnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi di dalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat

3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien

dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan

6. Sering konflik antar karyawan.

Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

2.2.5.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai, 2009;825)

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

2.2.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Hasibuan (2009;194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan.

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

2. Kepemimpinan

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

3. Kompensasi.

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

4. Sanksi hukum

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

5. Pengawasan.

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

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan *Reward* Dengan Disiplin Kerja Karyawan

Reward merupakan suatu alat untuk meningkatkan semangat pada diri karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan atau sikap seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan perbuatan yang baik secara berulang ulang, selain reward sebagai motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Purwanto (2011;182) mengatakan Reward adalah alat untuk mendidik karyawan supaya karyawan merasa senang karena pekerjaannya mendapatkan penghargaan sehingga pekerja yang mereka lakukan akan dilakukab 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. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidasari Isnaini (2016) *reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan *Reward* dengan Disiplin kerja karyawan bersifat positif.

2.3.2. Hubungan *Punishment* Dengan Disiplin Kerja Karyawan

Punishment ini bertujuan untuk memberikan efek jerah kepada karyawan yang tidak begitu memperhatikan tanggung jawab dan kewajiban akan dirinyya sendiri

serta tidak mentaati peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2009;197) *Punishment* berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya punishment yang semakin berat, karyawan akan semakin takut terhadap peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner yang nantinya akan berkurang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidasari Isnaini (2016) *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan *punishment* dengan disiplin kerja karyawan bersifat positif.

2.3.3. Hubungan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Karyawan

Kepemimpinan dilakukan oleh seseorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan serta memberikan contoh kepada bawahannya agar bisa bekerja memenuhi tujuan bersama. Menurut Sutarto (2012;25) kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bisa bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, semakin baik kepemimpinannya seseorang semakin baik juga tingkat kedisiplinan yang ada dalam perusahaan tersebut. Sejatinya atasan adalah contoh dari bawahannya. Dalam penelitian Jeli Nata Liyas (2016) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandra Febrycco Darmawan (2015) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan bersifat positif.

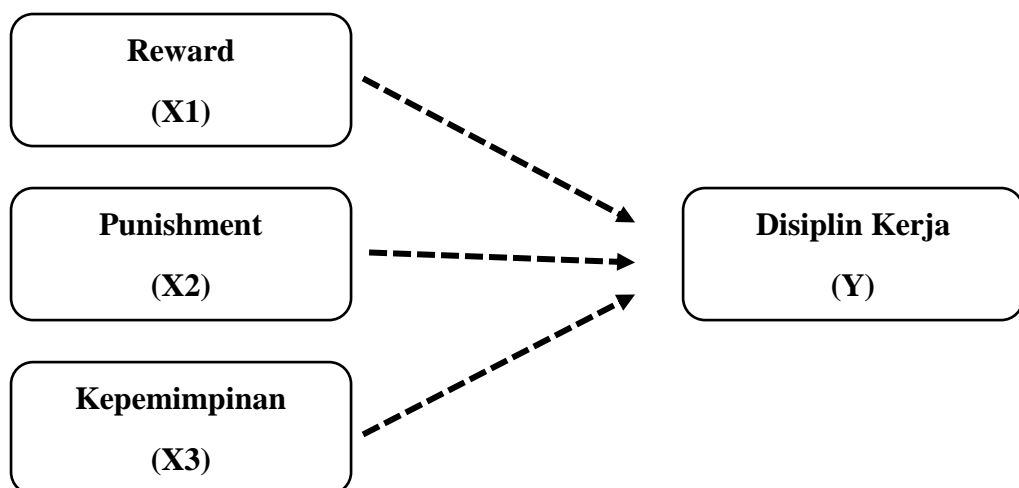
2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013;96), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berfikir dan landasn teori. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H₁: *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Lamongan Marine industry.
- H₂: *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Lamongan Marine industry.
- H₃: kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Lamongan Marine industry.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini bisa digambarkan dengan model sebagai berikut :



Keterangan :

-----> : Secara Parsial

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir