

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukan orisinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji, yaitu :

2.1.1 Albert Christian Pangandaheng, J.E. Sutanto (2021)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan pada eksportir sarang burung walet di Jawa Timur. Penelitian ini penting dilakukan karena kinerja karyawan yang optimal dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, penghargaan dan hukuman di perusahaan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh 178 karyawan di lima perusahaan sarang burung walet di Jawa Timur yang terbagi menjadi 35 orang di CV Sumber Alam, 35 orang di CV Alam Jaya Semesta, 35 orang di CV Moria International, 35 orang di CV Perdana. Jaya dan 38 orang untuk PT Surya Aviستا. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan penekanan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian melalui penyebaran kuesioner penelitian.

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 24.0.

Persamaan :

- a) Variabel eksogen yang terdapat kesamaan yaitu menggunakan variabel kinerja karyawan.
- b) Persamaan topik yang digunakan yaitu membahas mengenai kinerja karyawan
- c) Menggunakan data primer yang diperoleh dari menyebar kuesioner untuk mendapatkan responden penelitian

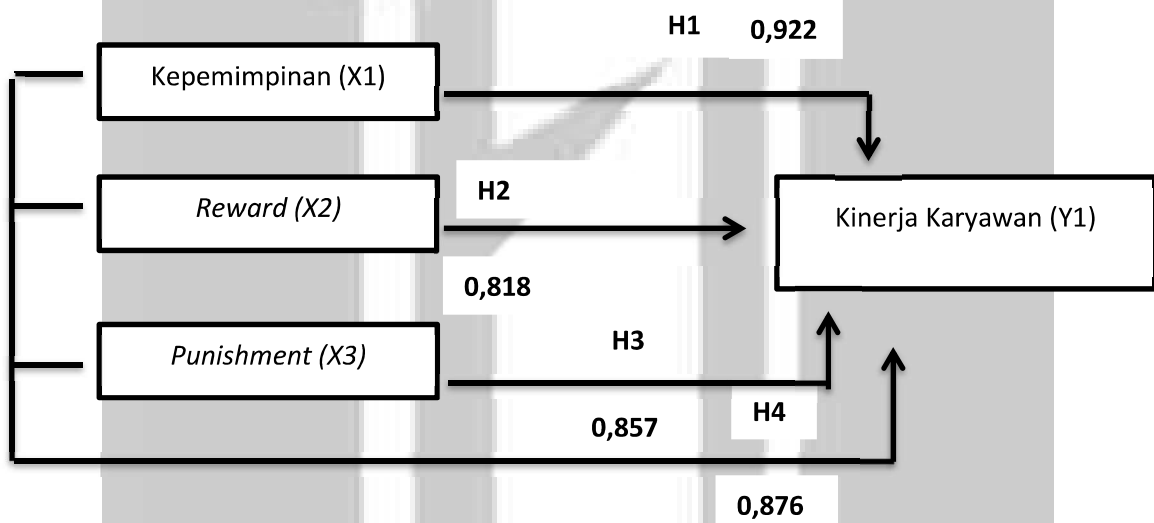
Perbedaan :

- a) Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan, sedangkan pada penelitian ini variable tersebut tidak digunakan.
- b) Penelitian terdahulu dilakukan pada kinerja karyawan eksportir sarang burung walet di jawa timur. Penelitian sekarang dilakukan pada karyawan umkm yang ada di gersik.
- c) Pada penelitian terdahulu menggunakan 178 data responden untuk menganalisis penelitian, sedangkan untuk penelitian terkini hanya menggunakan data 50 data responden.

Hasil Penelitian :

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Reward berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Punishment berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Leadership, Reward dan Punishment secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lima Perusahaan Pengekspor Sarang Burung Walet di Jawa Timur

Berikut ini adalah kerangka pemikiran dari penelitian Albert Christian Pangandaheng, J.E. Sutanto (2021) :



Sumber : Albert Christian Pangandaheng, J.E. Sutanto (2021) dengan judul “*The Effect Of Leadership, Reward, And Punishment On Employee Performance In A Swallow Bird Nest Exporter Company In East Java*”

Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran Albert Christian Pangandaheng, J.E. Sutanto (2021)

2.1.2 Elok Mahmud Putri, Vivin Ekowati, Achmad Sani Supriyanto,

Zaim Mukafi (2019)

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, akan tercipta semangat dari karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja dan disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan karyawan yang baik. Akan mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja tentunya akan membawa mereka menjadi lebih disiplin dan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (3) disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berguna untuk meneliti populasi dan sampel dalam suatu perusahaan, dimana dalam penelitian ini menggunakan proportional random sampling sebagai teknik pengambilan sampelnya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 karyawan. Dan sampel sebanyak 137 responden dari PT. GatraMapan. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan Path Analysis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan :

- a) Variabel eksogen terdapat kesamaan yaitu menggunakan variabel kinerja pegawai

- b) Persamaan topik yang digunakan yaitu membahas mengenai kinerja karyawan
- c) Menggunakan data primer yang diperoleh dari menyebar kuesioner untuk mendapatkan responden penelitian

Perbedaan :

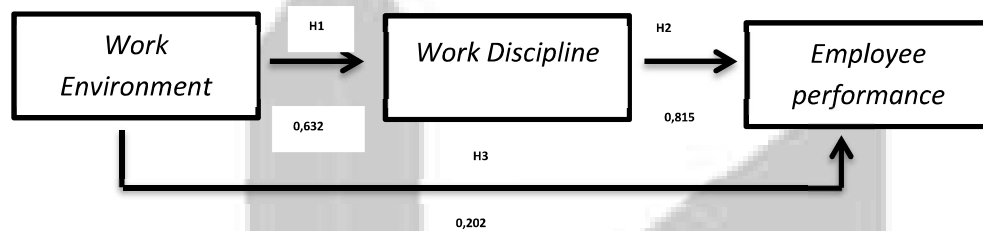
- a) Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja, sedangkan pada penelitian ini variable tersebut tidak digunakan
- b) Penelitian terdahulu dilakukan pada kinerja karyawan PT. GatraMapan. Penelitian sekarang dilakukan pada karyawan umkm yang ada di gresik.
- c) Pada penelitian terdahulu menggunakan 208 data responden untuk menganalisis penelitian, sedangkan untuk penelitian terkini hanya menggunakan data 50 data responden

Hasil Penelitian :

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya disiplin kerja pada lingkungan kerja dan kinerja pegawai sangatlah penting, hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan penguat kinerja atau tolak ukur. Dengan adanya karyawan yang selalu disiplin dalam bekerja tentunya akan semakin meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran dari penelitian Elok Mahmud Putri,

Vivin Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukafi (2019) :



Sumber : Elok Mahmud Putri, Vivin Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukafi (2019) dengan judul “*The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*”

Gambar 2. 2

Kerangka pemikiran Elok Mahmud Putri, Vivin Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukafi (2019)

2.1.3 S. Martono, Moh. Khoiruddin, Nury Ariani Wulansari (2018)

Sistem manajemen penghargaan telah menjadi titik perhatian penting dalam organisasi mana pun sebagai faktor penentu kesejahteraan dan kinerja karyawan yang tinggi. Penelitian ini mempelajari pengaruh sistem remunerasi *reward* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Data dalam penelitian ini diambil dari pegawai tetap Universitas Negeri Semarang yang berjumlah 403 pegawai. Tes SEM diusulkan untuk menguji pengaruh sistem penghargaan remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja. Peran mediasi motivasi dan kepuasan kerja diukur sebagai perantara hubungan tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya, motivasi dan kepuasan kerja ditemukan

secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh remunerasi. Namun, pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja tidak didukung. Motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan menjadi variabel mediasi sistem penghargaan remunerasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan merupakan variabel yang dapat memediasi hubungan antara remunerasi dengan kinerja pegawai

Persamaan :

- a) Terdapat kesamaan variabel eksogen yaitu kinerja pegawai
- b) Persamaan topik yang digunakan yaitu membahas kinerja karyawan
- c) Menggunakan data primer yang diperoleh dari menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan responden penelitian

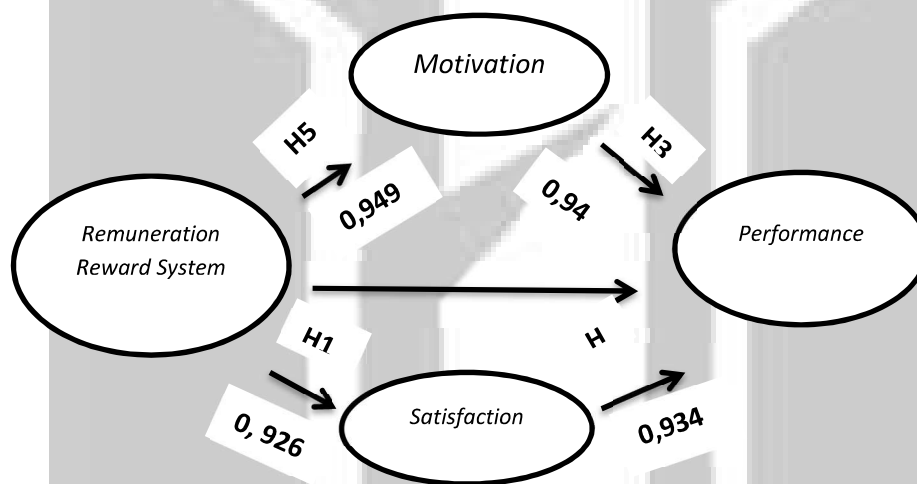
Perbedaan :

- a) Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi dan kepuasan, sedangkan pada penelitian ini variabel tersebut tidak digunakan
- b) Penelitian terdahulu dilakukan pada pegawai tetap Universitas Negeri Semarang. Penelitian sekarang dilakukan pada karyawan UMKM yang ada di Gresik.
- c) Pada penelitian terdahulu menggunakan 403 data responden untuk menganalisis penelitian, sedangkan untuk penelitian terkini hanya menggunakan data 50 data responden

Hasil Penelitian :

Remunerasi dan kepuasan kerja adalah dua faktor yang sangat penting dalam kinerja individu peningkatan. Selain itu, remunerasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Ini penelitian juga menunjukkan bahwa, pengaruh sistem manajemen penghargaan berupa remunerasi terhadap kinerja karyawan dapat diciptakan melalui variabel mediasi seperti: motivasi dan kepuasan kerja.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran dari penelitian S. Martono, Moh. Khoiruddin, Nury Ariani Wulansari (2018) :



Sumber : S. Martono, Moh. Khoiruddin, Nury Ariani Wulansari (2018) dengan judul “*Remuneration Reward Management System As A Driven Factor Of Employee Performance*”

Gambar 2. 3

Kerangka pemikiran S. Martono, Moh. Khoiruddin, Nury Ariani Wulansari (2018)

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Albert Christian Pangandaheng, J.E. Sutanto (2021)	Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, Reward dan Punishment	178 karyawan di lima perusahaan sarang burung walet di Jawa Timur	Menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 24.0.	kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Reward berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Punishment berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Leadership, Reward dan Punishment secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lima Perusahaan Pengekspor Sarang Burung Walet di Jawa Timur
2.	Elok Mahmud Putri, Vivin Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukafi (2019)	Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja dan disiplin kerja	Populasi berjumlah 208 karyawan. Dan sampel sebanyak 137 responden dari PT. Gatra Mapan.	Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan Path Analysis.	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya disiplin kerja pada lingkungan kerja dan kinerja pegawai sangatlah penting, hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan penguat kinerja atau tolak ukur. Dengan adanya karyawan yang selalu disiplin dalam

3.	S. Martono, Moh. Khoiruddin, Nury Ariani Wulansari (2018)	Kinerja Karyawan	Sistem <i>reward</i> , motivasi dan kepuasan	Pegawai tetap Universitas Negeri Semarang berjumlah 403 pegawai.	Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) sebagai teknik analisis	<p>bekerja tentunya akan semakin meningkatkan kinerja dalam perusahaan.</p> <p>Remunerasi dan kepuasan kerja adalah dua faktor yang sangat penting dalam kinerja individu/pekerjaan. Selain itu, remunerasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa, pengaruh sistem manajemen penghargaan beruparemunerasi terhadap kinerja karyawan dapat diciptakan melalui variabel mediasi seperti: motivasi dan kepuasan kerja</p>
----	---	------------------	--	--	--	--

2.2 Landasan Teori

Landasan teori digunakan untuk menganalisis dalam melakukan pembahasan untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini ada beberapa variable yang digunakan yaitu Penghargaan, Hukuman, Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2.2.1 Penghargaan

Menurut Agustiningsih et al., (2016) dalam S. Martono (2018:537) menyatakan bahwa Sistem penghargaan remunerasi biasanya diterapkan untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik, lebih produktif, tidak mudah berpindah ke perusahaan lain, membentuk perilaku berorientasi pelayanan, dan menghindari korupsi.

Menurut Armstrong & Murlis (2004) dalam Ohn Mar Myint (2020:338) penghargaan merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi yang memotivasi karyawan. Manajemen penghargaan berkaitan dengan perumusan dan penerapan strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk memberi penghargaan kepada orang-orang secara adil, merata, dan konsisten sesuai dengan nilai mereka bagi organisasi.

Selanjutnya penghargaan menurut Agustiningsih et al., (2016) dalam S. Martono (2018) dapat dilihat dari indikator :

1. Gaji yang merupakan upah yang dibayarkan sebagai balas jasa.

2. Tunjangan tetap yang diberikan kepada karyawan secara berkala dari perusahaan
3. Tunjangan tidak tetap yaitu kompensasi baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan secara tidak rutin/ tidak tetap pada karyawan dan juga keluarganya dimana pembayarannya diberikan tidak bersamaan dengan gaji pokok.
4. Insentif yang merupakan tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja

Pada penelitian sekarang menggunakan indikator dari Ohn Mar Myint (2020) yaitu :

1. *Financial Reward* merupakan insentif yang diperoleh karyawan sebagai hasil dari kinerja yang baik. Penghargaan finansial, insentif dan struktur bonus dapat memotivasi karyawan ke tingkat kinerja yang lebih tinggi. Penghargaan ini selaras dengan tujuan organisasi.
2. *Non-financial Reward* merupakan imbalan nyata, praktik sosial atau faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang digunakan dalam sebuah organisasi untuk berkomitmen dan memotivasi karyawan tanpa pembayaran langsung tunai.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel dan indikator pada variabel penghargaan menurut Ohn Mar Myint (2020).

2.2.2 Hukuman

Menurut Saputra et al., (2017) dalam E. Putri, V. Ekowati, A. Supriyanto et al., (2019:216) hukuman akan diberikan karena melanggar aturan yang berlaku dalam konteks perusahaan, hukuman akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan pada perusahaan.

Menurut Marlina et al., (2021) dalam Kasmawati, K Sudarya, A Zakaria, Z (2021:13469) kebijakan hukuman memotivasi karyawan untuk memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi dan memberikan kinerja yang lebih baik, sehingga membuat mereka menghindari hukuman.

Selanjutnya Hukuman menurut Nugroho (2013) dalam E. Putri, V. Ekowati, A. Supriyanto et al., (2019) dapat dilihat dari indikator :

1. Hukuman ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman sedang berupa pemotongan uang insentif serta penundaan gaji
3. Hukuman berat berupa sanksi skorsing hingga pemecatan karyawan

Hukuman menurut Kasmawati, K Sudarya, A Zakaria, Z (2021) dapat diukur melalui beberapa indikator antara lain :

1. Regulasi merupakan pengelolaan sistem yang kompleks sesuai dengan perangkat aturan yang berlaku.
2. Peringatan merupakan sesuatu yang dikatakan atau ditulis untuk memberi tahu orang-orang tentang kemungkinan bahaya.

3. Sanksi merupakan hukuman atas pelanggaran disiplin kerja dan kode etik yang dilakukan karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel dan indikator pada variabel hukuman menurut Kasmawati, K Sudarya, A Zakaria, Z (2021).

2.2.3 Disiplin Kerja

Menurut Tohardi (2002) dalam E. Putri, V. Ekowati, A. Supriyanto et al., (2019:134) disiplin merupakan penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka harus diusahakan agar ada kedisiplinan yang baik. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Rival & Sagala (2011) dalam M. Arif, P. Syaifani, Y. Siswadi et al., (2019:265) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Selanjutnya Disiplin kerja menurut Mangkunegara (2005: 129) dalam E. Putri, V. Ekowati, A. Supriyanto et al., (2019) dapat dilihat dari indikator :

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

2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan.

Disiplin Kerja menurut M. Arif, P. Syaifani, Y. Siswadi et al., (2019) dapat diukur melalui beberapa indikator antara lain :

1. Kehadiran merupakan pendataan presensi atau kehadiran seseorang atau pegawai.
2. Ketaatan Kepada Atasan merupakan bentuk patuh dan tunduk dengan peraturan yang telah dibuat oleh pemimpin
3. Kesadaran bekerja mengacu pada sejauh mana karyawan menjalankan peran dan tugas karyawan untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.
4. Bertanggung jawab mengacu pada sejauh mana Anda menjalankan peran dan tugas Anda untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel dan indikator pada variabel disiplin kerja menurut M. Arif, P. Syaifani, Y. Siswadi et al., (2019).

2.2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2009) dalam S. Martono (2018:60) kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut M. Arif, P. Syaifani, Y. Siswadi et al., (2019:264) kinerja adalah kemampuan bisnis untuk mencapai hasil yang lebih baik yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu.

Selanjutnya Kinerja Karyawan menurut Emerald & Genoveva (2014) dalam S. Martono (2018) dapat dilihat dari indikator :

1. Efektivitas Kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan.
2. Hubungan kerjasama keinginan untuk bekerja secara bersama-sama dengan individu lain secara keseluruhan dan menjadi bagian dari kelompok dalam mencapai kepentingan bersama.
3. Kualitas dan Kuantitas pekerjaan yaitu merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan dan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
4. Kehadiran yaitu suatu kegiatan pengambilan data guna mengetahui suatu kehadiran dan ketidak hadirnya seorang karyawan perusahaan

Selanjutnya kinerja karyawan menurut M. Arif, P. Syaifani, Y. Siswadi et al., (2019) dapat dilihat dari indikator :

1. Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.
3. Ketepatan waktu merupakan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
4. Kemampuan kerjasama mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel dan indikator pada variabel penghargaan menurut M. Arif, P. Syaifani, Y. Siswadi et al. (2019).

2.3 Hubungan antar variabel

Pada sub bab ini menjelaskan hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) dan dapat dikaitkan dengan analisis hubungan sebab akibat.

2.3.1 Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ashfaq.et.al. (2019) menyatakan bahwa sistem penghargaan yang baik akan mendorong efek positif pada karyawan. Dimana reward harus didistribusikan sesuai persepsi karyawan dan merata antar karyawan tanpa bias dan pilih kasih yang akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Selain

penghargaan, sistem penilaian dan tingkat kepuasan manajemen tingkat atas karyawan harus mempertimbangkan faktor kunci lainnya seperti sikap manajer, lingkungan kerja, dan perilaku rekan kerja yang akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Winda.et.al (2018), dalam analisis salah satu hasil penelitiannya terungkap bahwa meskipun pengaruh reward signifikan terhadap kinerja karyawan, bisa jadi lemah dalam hal ukuran efeknya. Bahkan sifat pengaruh penghargaan terhadap kinerja tidak selalu positif tetapi terkadang negatif.

2.3.2 Pengaruh Hukuman terhadap Kinerja Karyawan

Hukuman yang diterapkan oleh perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan akan berusaha untuk mengurangi kesalahan, tidak membuat kesalahan, diberi hukuman agar menjadi jera melakukan kesalahan, mendapatkan sanksi yang berat jika melakukan kesalahan yang sama, menanyakan kejelasan atas hukuman yang diberikan, mendapatkan hukuman tergantung dari tingkat kesalahannya, ada pengawasan dari atasan yang memantau dalam bekerja, dan jika terbukti melakukan kesalahan atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, et al., (2018), yaitu menganalisis pengaruh hukuman terhadap kinerja karyawan.

Hukuman diberikan untuk memperbaiki kinerja dan kesalahan yang diperbuat, tidak untuk menghancurkan kinerja karyawan. Hukuman juga harus diberikan dengan alasan yang jelas serta disampaikan kesalahan yang dilakukan

agar segera diperbaiki oleh karyawan. Hukuman yang tepat mampu memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

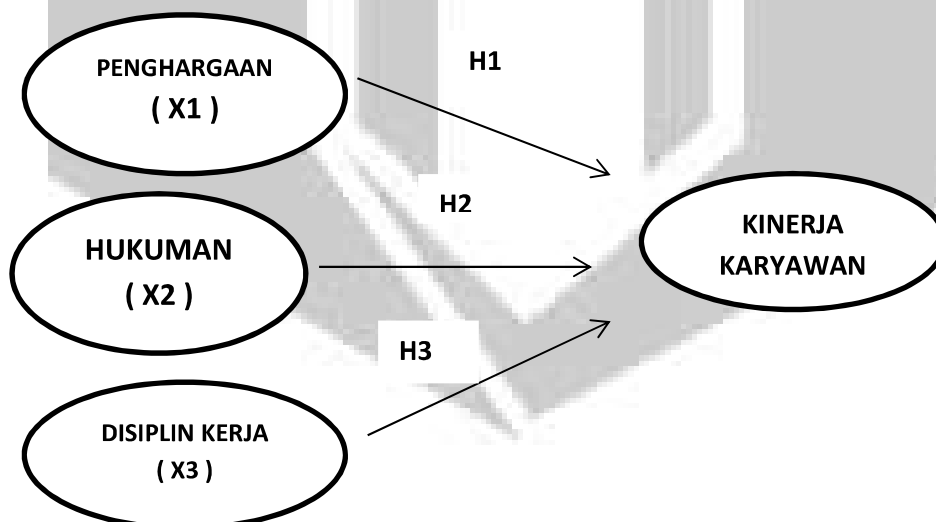
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Jufrizen (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Arda (2017) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tingkat disiplin kerja yang tinggi akan membantu para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan akan meminimalisir keterlambatan pengumpulan tugas.

2.4 Kerangka Pemikiran

Dari landasan teori dapat dibuat suatu alur dari penelitian ini yang disebut dengan kerangka pemikiran, berikut gambar kerangka pemikiran :



Sumber : Diolah

Gambar 2. 4

Kerangka Pemikiran Delvino Dirgantara Bastom

H₁ : S. Martono, Moh. Khoiruddin, Nury Ariani Wulansari (2018)

H₂ : Albert Christian Pangandaheng, J.E. Sutanto (2021)

H₃ : Elok Mahmud Putri, Vivin Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukafi

(2019)

2.5 Hipotesis Penelitian

Dengan melihat tingkat permasalahan yang telah diketahui dan teori-teori yang melandasi serta memperkuat permasalahan tersebut, maka dapat diambil suatu hipotesis. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan