

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu hal penting dan mempunyai peran sebagai faktor pengambil inisiatif dalam proses pelaksanaan semua kegiatan ataupun aktivitas perusahaan, dengan hal tersebut, perusahaan harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut beberapa ahli menyampaikan pendapat tentang manajemen sumber daya manusia adalah : Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan juga seni yang menyusun hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dengan membantu tercapainya sebuah tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Sedangkan menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi seorang karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang memiliki hubungan dengan keadilan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki arti sebagai aktivitas untuk

mengatur antara hubungan dan peran tenaga kerja yang efektif dan juga efisien dalam membantu tercapainya sebuah tujuan organisasi dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan.

#### **b. Tujuan Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia memiliki tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi dari karyawan terhadap suatu perusahaan dalam tercapainya produktivitas yang sudah ditetapkan. Menurut pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2016:250), manajemen sumber daya manusia memberikan tujuan umum, yaitu :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Untuk mempermudah koordinasi integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
- 6) Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan.

8) Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

### c. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu beberapa tugas yang telah dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam menunjang tugas dari manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai kegiatan yang dilakukan guna memperoleh sebuah gambaran kerja tentang fungsi-fungsi kerja dan aktivitas dari manajemen personalia.

Hilman Firmansyah (2016:9) berpendapat bahwa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua fungsi, yaitu sebagai fungsi manajemen dan fungsi operasional, berikut merupakan penjelasannya :

1) Fungsi manajemen terdiri atas :

1. Perencanaan (*planning*) merupakan cara dalam menentukan sebuah program dari kerja yang akan membantu dalam tercapainya tujuan yang sudah tersusun dalam organisasi atau perusahaan. Sehingga dapat menjadi salah satu langkah awal yang dapat mempengaruhi secara keseluruhan dalam organisasi untuk kedepannya.
2. Pengorganisasian (*organizing*), hal ini terbentuk karena untuk menyesuaikan sebuah tindakan yang akan dilakukan sesuai dengan susunan suatu rencana yang telah ditentukan. Sehingga

dengan adanya penyusutan dari organisasi, maka seorang manajer bisa merencanakan beberapa bentuk dari hubungan kerja, kepegawaian dan faktor fisik.

3. Pengarahan (*directing*), merupakan sebuah kegiatan yang dapat memberikan arahan kepada seluruh karyawan supaya mau melakukan kerja sama serta bekerja dengan efektif dalam membantu tujuan perusahaan yang akan dicapai.

4. Pengendalian (*controlling*) merupakan fungsi dari manajemen yang mempunyai hubungan dengan pengaturan sebuah kegiatan agar sesuai dengan rencana personalis yang sebelumnya sudah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

2) Fungsi Operasional terdiri sebagai berikut :

a) Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)

Yaitu penentuan dari sumber daya manusia yang diperlukan perekrutannya, seleksi serta penempatan. Sehingga pengadaan tenaga kerja merupakan bentuk proses dalam mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi dan juga memberikan harapan baik bagi calon tenaga kerja tersebut dalam membuat lamaran kerja untuk bekerja pada organisasi.

b) Pengembangan (*development*)

Dengan melalui berbagai sarana diklat, memberikan peningkatan sebuah kecakapan karyawan sehingga dengan hal tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya secara baik serta memudahkan dalam meningkatkan prestasi.

c) Kompensasi (*compensation*)

Merupakan fungsi yang memberikan penghargaan atau suatu bentuk balas jasa yang baik kepada individu atas sumbangan dari mereka untuk tujuan perusahaan.

d) Integrasi (*integration*)

Integrasi yaitu bentuk usaha untuk menghasilkan suatu kecocokan yang layak dari kepentingan-kepentingan dari perorangan, masyarakat dan perusahaan.

e) Pemeliharaan (*maintenance*)

Merupakan suatu usaha untuk mempertahankan dan menjaga karyawan yang ada, dan memperbaiki bentuk kondisi kerja untuk meningkatkan prestasi yang lebih baik, yang menekankan pada program pelayanan karyawan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan karyawan.

f) Kedisiplinan (*discipline*)

Adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting dan sebagai kunci terwujudnya tujuan, karena dengan

tanpa adanya kedisiplinan yang baik, maka akan sulit terwujud untuk tujuan yang maksimal.

g) Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*)

Untuk memutuskan suatu hubungan kerja dan mengembalikan karyawan tersebut pada masyarakat dan perusahaan bertanggung jawab, berdasarkan persyaratan yang sudah ditentukan dan menjamin bahwa warga masyarakat tersebut berada dalam keadaan baik.

## 2. *Reward*

### a. Pengertian *Reward*

*Reward* adalah sebuah bentuk pemberian balas jasa atau disebut juga sebagai penghargaan yang diberikan untuk seorang karyawan atas sebuah prestasinya dalam bekerja yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk finansial ataupun non finansial. Pemberian *reward* tersebut bisa mendorong karyawan lebih giat serta berpotensi dalam bekerja.

*Reward* menurut Damayanti, Susilaningih, dan Sumaryati (2013) adalah penghargaan yang dibagikan untuk karyawan yang berprestasi yang diharapkan dapat memberikan sebuah motivasi kepada karyawan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Selain itu juga ada organisasi yang pemberian *reward*nya kepada karyawan karena dari masa kerja karyawan dan pengabdianya yang dapat menjadi teladan bagi karyawan yang lain.

*Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada individu ataupun kelompok apabila pihak tersebut melakukan suatu prestasi dalam bidang tertentu. Pemberian *reward* karena dari masa kerja karyawan yang mempunyai tujuan untuk memberikan motivasi gairah dan loyalitas dari perusahaan.

*Reward* menurut Moorhead dan Griffin (2013) meliputi berbagai dorongan yang disediakan perusahaan agar karyawan menjadi bagian dari suatu kontrak psikologis. Dengan diberikannya penghargaan bisa memberikan kepuasan untuk sejumlah kebutuhan karyawan yang berusaha untuk dipenuhi dengan melalui suatu pilihannya atas sikap yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari beberapa definisi diatas terdapat kesimpulan yaitu *reward* merupakan sebuah penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam masa mendatang. Dengan pemberian *reward* maka karyawan lebih semangat dan profesional dalam melakukan pekerjaannya.

#### **b. Jenis-Jenis *Reward***

Menurut Ivancevich dalam Muhammad Yasir Musa (2017) jenis *reward* dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

- 1) Penghargaan ekstrinsik
  - a) Penghargaan finansial berupa : gaji, tunjangan, dan bonus atau insentif.

b) Penghargaan non finansial berupa : penghargaan *interpersonal* dan promosi.

2) Penghargaan intrinsik

a) Penyelesaian (*completion*)

b) Pencapaian (*achievement*)

c) Otonomi

**c. Indikator Reward**

Menurut Kadarisman (2012:122) terdapat beberapa indikator dari *reward*, yaitu :

1. Upah

Upah merupakan sebuah bentuk balas jasa untuk dibayarkan atau diberikan kepada seorang pekerja harian yang memiliki pedoman atas kesepakatan atau perjanjian yang disepakati dalam membayarnya.

2. Gaji

Gaji merupakan balas jasa berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk konsekuensi yang sudah memberikan kontribusinya dalam tercapainya tujuan organisasi. Gaji pada umumnya berlaku bagi beberapa tarif bayaran yaitu, mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

### 3. Insentif

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

### 4. Tunjangan

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

### 5. Penghargaan *Interpersonal*

Diberikan pada seorang manajer yang dirasa mampu dalam memberikan kinerja yang maksimal dan baik sehingga dengan hal tersebut tujuan perusahaan dapat tercapai.

### 6. Promosi

Dengan diadakannya promosi bisa dijadikan salah satu bentuk untuk memberikan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada seorang manajer atau karyawan yang mampu dalam meningkatkan kinerja dan juga kemampuannya sehingga dengan hal tersebut dapat dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi.

#### d. Bentuk *Reward*

Menurut Winardi, *reward* memiliki beberapa bentuk, dan dapat diklasifikasi, yaitu :

1) Material yang berupa upah atau gaji

Kenaikan upah atau gaji, rencana bonus dan dorongan atau perangsang.

2) Imbalan diluar gaji

Berupa istirahat kerja dan pemberian bonus.

3) Penghargaan sosial

Berupa *reward* secara informal, senyum, mendapatkan pujian, meminta saran, undangan minum kopi atau makan bersama, penghargaan formal dan plakat dinding.

4) Tugas itu sendiri

Perasaan dalam melakukan kerja yang berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar rotasi kerja.

5) Diterapkan sendiri.

Berupa pujian dan ucapan selamat terhadap dirinya sendiri.

**e. Faktor-Faktor *Reward***

Nawawi dalam Maulidiyah (2017:33), dalam pemberian *reward* ada beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh bagi sistem penghargaan atau *reward*, adalah sebagai berikut :

- 1) Konsistensi Internal (*internal consistency*) dengan ditentukan melalui klasifikasi sulit ataupun gampangya jenis pekerjaan yang sudah ada.
- 2) Kompetisi atau Persaingan Eksternal (*external competitiveness*) dengan membandingkan suatu besaran penghargaan antara organisasi satu dengan organisasi yang lainnya bertujuan untuk penghargaan yang telah diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi karyawan, maka akan menghindari adanya karyawan yang ingin pindah ke perusahaan yang lain.
- 3) Kontribusi Karyawan (*employee contribution*) dijadikan sebagai dasar dari penetapan seberapa besar penghargaan yang akan diberikan oleh organisasi.
- 4) Administrasi (*administration*) adalah aspek yang keempat dan dijadikan sebagai faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi tentang aspek perencanaan organisasi atau perusahaan anggaran yang sudah tersedia, mengkomunikasikannya dengan para manajer dan hasil evaluasinya bisa menjadi sebagai dasar dalam menetapkan suatu kebijakan dalam pemberian penghargaan.

### 3. *Punishment*

#### a. Pengertian *Punishment*

*Punishment* merupakan cara perusahaan untuk mengarahkan sikap ataupun tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Sehingga dalam hal tersebut, *punishment* atau hukuman akan diberikan apabila tingkah laku seseorang yang tidak diinginkan ditampilkan oleh pihak yang bersangkutan atau pihak yang bersangkutan tersebut tidak merespon atau tidak memberikan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Mangkunegara dalam Natasya Michelle Putri Kentjana (2018:977) mengemukakan bahwa *punishment* merupakan ancaman berupa hukuman dengan tujuan untuk memperbaiki dari kinerja karyawan yang melakukan kesalahan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Dalam situasi perusahaan tersebut, *punishment* dapat diberikan kepada seorang karyawan yang melakukan kelalaian atau kesalahan yang dapat merugikan suatu organisasi.

Sedangkan menurut Suryadilaga, et al.(2016:158) berpendapat bahwa *punishment* dapat digunakan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerjanya dapat berjalan optimal. *Punishment* bisa diterapkan yang bertujuan untuk memelihara sebuah peraturan yang

berlaku supaya semua tugas dan tanggung jawabnya dapat dilakukan dengan baik.

Berdasarkan definisi *punishment* diatas dapat disimpulkan bahwa *punishment* merupakan sebuah ketertiban dalam membentuk jalannya suatu perusahaan dengan kedisiplinan dan tanggung jawab yang sangat tinggi guna memunculkan kepribadian yang lebih baik kepada setiap anggota perusahaan.

#### **b. Indikator *Punishment***

Menurut Rivai dalam Koencoro (2013:4) terdapat indikator *punishment*, adalah sebagai berikut :

- 1) Hukuman Ringan
- 2) Hukuman Sedang
- 3) Hukuman Berat

#### **c. Mekanisme *Punishment* dan Dasar – Dasar *Punishment***

Adapun mekanisme umum dalam bentuk pemberian *punishment*, yaitu :

- 1) Pemberian *punishment* secara langsung dapat memberikan pengaruh pada *reward* dari karyawan tersebut, seperti dengan pemotongan gaji, tunjangan, dan bonus.
- 2) Pemberian *punishment* secara tidak langsung memberikan pengaruh pada *reward* dari karyawan, namun berdampak pada psikis karyawan dengan secara nyata. Misalnya seorang

karyawan tersebut dilakukan pemberhentian aktivitas tugasnya dinas luar kota, karyawan tersebut dirumahkan, tidak diikut sertakan dalam beberapa rapat penting.

Suatu pemberian *punishment* dapat diberikan dengan melihat pada beberapa dasar acuan, yaitu :

- 1) Acuan dari pemberian mekanisme tersebut dapat dilakukan dengan melihat pada bukti-bukti yang mempunyai nilai otentik dan sah.
- 2) Pelanggaran yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan baik secara *finansial* ataupun *non finansial*. Secara *non finansial* misalnya dengan menjatuhkan reputasi perusahaan dimata para mitra dan investor serta supplier dan juga pihak lainnya.
- 3) Pelanggaran tersebut sudah dilakukan secara berulang-ulang dan bersifat disengaja.
- 4) Sebuah pelanggaran yang dilakukan sudah tercatat dalam berita acara pelanggaran dan akan diproses oleh tim manajemen perusahaan untuk selanjutnya dilihat sebagai pelanggaran yang harus dituntaskan.

#### d. Fungsi *Punishment* dan Jenis *Punishment*

Ada beberapa fungsi yang penting dari *punishment* dan memiliki peran besar dalam pembentukan perilaku atau tingkah laku yang diharapkan :

- 1) Membatasi sebuah perilaku. *Punishment* dapat mencegah terjadinya suatu pengulangan sikap atau tingkah laku yang tidak diharapkan.
- 2) Bersifat sangat mendidik
- 3) Memperkuat sebuah motivasi dalam menghindarkan diri dari perilaku yang tidak diinginkan.

Menurut Purwanto dalam Winda Sri Astuti (2018) menjelaskan bahwa *punishment* dapat dibedakan menjadi dua bagian sebagai berikut :

a) *Punishment* (sanksi/hukuman) *preventif*

Merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan dalam mencegah seorang karyawan agar tidak melakukan beberapa pelanggaran meliputi :

- 1) Tata tertib
- 2) Anjuran dan perintah
- 3) Larangan
- 4) Paksaan
- 5) Disiplin

b) *Punishment* (sanksi/hukuman) represif

Merupakan suatu tindakan yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan yang melakukan kesalahan, meliputi :

- 1) Teguran
- 2) Pemberhentian tunjangan
- 3) Pemberhentian bonus
- 4) Pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan
- 5) Pemutusan hubungan kerja

**e. Faktor – Faktor *Punishment***

Menurut Mangkunegara (2013:130) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *punishment* adalah :

- 1) Karyawan yang datang dengan terlambat tanpa adanya pemberitahuan
- 2) Pulang kerja sebelum jam yang sudah ditentukan tanpa alasan yang jelas
- 3) Tidak masuk dalam bekerja selama 3 hari atau lebih tanpa adanya izin, baik secara tertulis ataupun lisan
- 4) Menggunakan fasilitas dari kantor untuk keperluan pribadi

#### 4. *Self Efficacy*

##### a. Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Luthans (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* dapat mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuan dirinya untuk memberikan motivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang dibutuhkan supaya berhasil dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab tertentu. Sedangkan menurut Baron dan Byrne (dalam Ghufroon & Rini, 2010:74) mengemukakan bahwa *self efficacy* dijadikan sebagai evaluasi seseorang mengenai sebuah kemampuan atau kompetensi dirinya dalam melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan mengatasi hambatan yang dihadapi.

*Self efficacy* menjadi salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang memberikan pengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena dengan efikasi diri yang dimiliki dapat mempengaruhi individu dalam menentukan sebuah tindakan yang akan dilakukan dalam mencapai suatu tujuan.

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* adalah sebuah kemampuan individu dalam mengelola kepercayaan diri meliputi kemampuan dalam menjalankan perilaku tertentu atau dalam mencapai tujuan tertentu, kemampuan mengatasi permasalahan atau hambatan. Sehingga individu dapat mengatur kemampuan diri dalam melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu.

## **b. Indikator *Self Efficacy***

Menurut Pepe (2010) dalam Maghfiroh (2014) indikator *self efficacy* dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan
- 2) Kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha
- 3) Keyakinan untuk melaksanakan tugas

## **c. Aspek *Self Efficacy* dan Faktor *Self Efficacy***

Menurut Bandura (dalam Ghufron, 2011:80) membagi beberapa aspek *self efficacy* menjadi tiga bagian yaitu :

### **1. Tingkat (*level*)**

Aspek ini berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas ketika seseorang merasa mampu untuk melakukannya.

### **2. Kekuatan (*strength*)**

Aspek ini berhubungan dengan tingkat sebuah kekuatan dari keyakinan atau pengharapan seseorang terhadap kemampuannya.

### **3. Generalisasi (*generality*)**

Aspek ini berhubungan dengan luas bidang dari tingkah laku yang mana seseorang merasa yakin akan kemampuannya.

Menurut Bandura dalam Rahayu (2013) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* adalah sebagai berikut :

a. Pengalaman keberhasilan

Merupakan prestasi yang pernah dicapai di masa lalu. Dijadikan sebagai sumber, pengalaman masa lalu dapat menjadi pengubah *self efficacy* yang paling kuat pengaruhnya. Dengan prestasi yang bagus dapat meningkatkan *self efficacy*, sedangkan kegagalan dapat menurunkan ekspektasi *self efficacy*.

b. Pengalaman orang lain

*Self efficacy* akan meningkat apabila individu mengamati keberhasilan dari orang lain, dan ketika melihat orang lain dengan memiliki kemampuan yang sama berhasil dalam melakukan pada suatu bidang atau tugas melalui usaha yang rajin dan tekun, individu akan merasa memiliki keyakinan bahwa dirinya juga dapat melakukan keberhasilan dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama.

c. Persuasi verbal

Pada persuasi verbal, individu akan diarahkan dengan saran, nasehat, dan bimbingan sehingga dengan hal ini dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan

yang dimilikinya yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

d. Keadaan emosional

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi *self efficacy* dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, dan stress dapat mengurangi *self efficacy*, namun bisa juga terjadi peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan *self efficacy*.

## 5. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Istilah disiplin merupakan istilah yang dikutip dari bahasa Latin, yaitu *discipline* yang berarti latihan kesopanan. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya suatu tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Dengan hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan. Menurut pendapat Veithzal Rivai Zainal (2017:599) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat digunakan para manajer dalam berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan yang ada di dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## **b. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

### **1. Taat terhadap aturan waktu**

Dilihat dari masuknya jam kerja, jam istirahat, dan jam pulang dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam suatu perusahaan.

### **2. Taat terhadap peraturan perusahaan**

Peraturan dasar tentang bagaimana cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam bekerja.

### **3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Dapat ditunjukkan dengan berbagai cara dalam melakukan pekerjaan yaitu sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.**

## **c. Faktor – Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

### **1. Besar kecilnya pemberian kompensasi**

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan seorang pimpinan sangat penting sekali, karena didalam lingkungan suatu perusahaan, semua karyawan selalu memperhatikan bagaimana seorang pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan bagi aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan suatu kedisiplinan tidak akan dapat terlaksana dalam suatu perusahaan, apabila tidak adanya aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan sebuah pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Adanya tindakan terhadap suatu pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang sudah ada, maka seluruh karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan mengulangi hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan diperlukan adanya pengawasan, yang dapat mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat sesuai dengan yang lain.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan merupakan manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, tantangan dalam pekerjaan, tetapi mereka juga masih membutuhkan sebuah perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

**d. Syarat – Syarat Disiplin Kerja**

Marwansyah (2014:413) mengemukakan bahwa tindakan disiplin harus memenuhi beberapa syarat berikut :

- 1) Segera, sebuah tindakan disiplin harus diberlakukan segera setelah terjadinya pelanggaran.
- 2) Dengan peringatan, karyawan harus memperoleh peringatan yang memadai agar dapat mengetahui konsekuensi dari suatu perilaku kerja yang tidak diharapkan.
- 3) Konsisten, agar dipersepsikan sebagai sesuatu yang adil.
- 4) Tidak bersifat pribadi, manajer tidak boleh membeda-bedakan bawahannya atau karyawannya dalam penerapan tindakan disiplin.

## 6. Perilaku Organisasi

### a. Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Robbins dalam Sembiring (2012:13) Organisasi merupakan kesatuan (*entity*) sosial yang dibentuk secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, dengan bekerja atas dasar yang relative secara terus menerus dalam tercapainya tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi juga dipandang sebagai suatu satuan sistem sosial dalam mencapai tujuan bersama melalui usaha maupun kelompok.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan efektif perlu melakukan sebuah kegiatan manajemen kerja (*managing work*) dan manajemen orang (*managing people*). Sehingga fungsi yang berhubungan dengan manajemen kerja atau tugas adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Sedangkan yang terkait dengan pelaksanaan adalah fungsi komunikasi, kepemimpinan, dan motivasi. Dengan dilakukannya fungsi tersebut, orang-orang atau kelompok yang melakukan kerja sama dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Hanggreni (2011:1) Perilaku organisasi merupakan sebuah bidang khusus yang mempunyai pokok ilmu pengetahuan umum yang mencakup tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi yaitu : individu, kelompok, dan struktur dan penerapannya dalam membuat organisasi

bekerja lebih efektif. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:11) Perilaku organisasi merupakan bentuk dari pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam suatu organisasi.

**b. Faktor – Faktor Perilaku Organisasi**

Menurut Subekhi & Jauhar (2013:24) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi, adalah sebagai berikut :

1) Peningkatan kepuasan kerja

Peningkatan suatu kepuasan kerja yang mempengaruhi perilaku individu dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja suatu individu dapat dipengaruhi oleh hak-hak yang mereka dapatkan atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

2) Pengurangan kealpaan

Sebuah tindakan tidak masuk dalam bekerja yang dilakukan oleh individu terhadap suatu organisasi atau perusahaan dan berpengaruh negatif terhadap efektifitas dan efisiensi kerja suatu organisasi.

3) Penurunan *Turn over*

*Turn over* merupakan bentuk pengunduran diri para pekerja atau anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap perilaku organisasi atau perusahaan tersebut.

#### 4) Peningkatan Produktivitas

Suatu organisasi dapat dinyatakan produktif apabila mampu mencapai suatu tujuannya dengan baik dan sesuai dengan target yang sudah dilaksanakan. Baik dalam target waktu, biaya dan hasil.



## B. Penelitian Terdahulu

Hasil dari beberapa dari peneliti terdahulu yang dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, yaitu :

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

| NO | Peneliti                         | Judul   | Variabel  | Hasil  | Sumber   |
|----|----------------------------------|---|---|--|--|
| 1. | Rumiris Siahann, SE., MM. (2013) | Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan                                  | X1 Reward<br>X2 Punishment<br>Y Disiplin Kerja Karyawan | Hasil penelitian menunjukkan variabel reward dan punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja. | Jurnal Ilmiah Business Progress Volume 1, No. 01 Oktober 2013 ISSN 2339-1618   |
| 2. | Muh Ramli (2019)                 | Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera (perusahaan ekspor karet) di Bulukumba | X1 Reward<br>X2 Punishment<br>Y Disiplin Kerja Karyawan | Hasil penelitian menunjukkan variabel reward dan punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja. | MANDAR (Management Development and Applied Research Journal Volume, Nomor 1 Desember 2019 Program Studi Kewirausahaan Stikes |

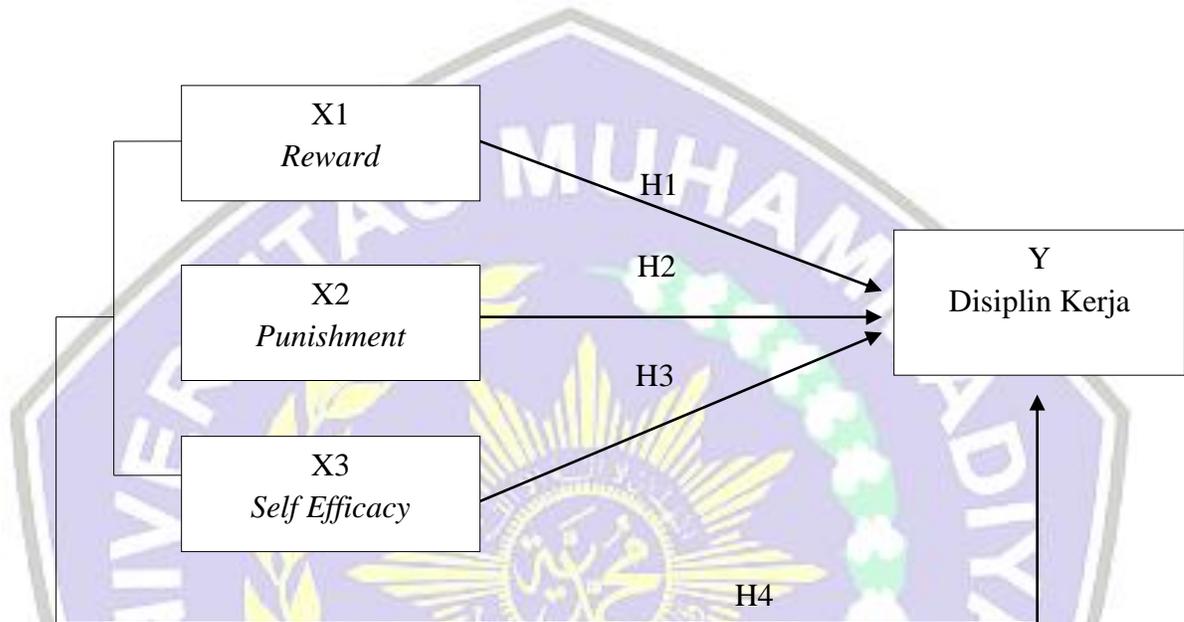
|    |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|
|    |   |   |   |   | Megabuana,<br>Palopo,<br>Sulawesi<br>Selatan  |
| 3. | Fereshti<br>Nurdiana<br>Dihan,<br>Faizal<br>Hidayat<br>(2020) | Pengaruh Reward<br>Dan<br>Punishment<br>Terhadap Kinerja<br>Karyawan<br>Dengan Disiplin<br>Kerja Sebagai<br>Variabel<br>Intervening Di<br>Waroeng<br>Special Sambal<br>Yogyakarta | X1 Reward<br>X2 Punishment<br>Y Kinerja<br>Karyawan<br>R2 Disiplin<br>Kerja                                   | Hasil penelitian<br>menunjukkan<br>reward dan<br>punishment<br>berpengaruh<br>terhadap disiplin<br>kerja.<br>Disiplin kerja,<br>reward, dan<br>punishment<br>berpengaruh<br>signifikan<br>terhadap kinerja. | JBTI : Jurnal<br>Bisnis : Teori<br>dan<br>Implementasi<br>Volume 11, No.<br>1 April 2020<br>Fakultas<br>Ekonomi UII<br>Yogyakarta         |
| 4. | Farah Diba<br>Rizqika,<br>Hermin<br>Endratno<br>(2019)        | Pengaruh Gaya<br>Kepemimpinan<br>Transformasional<br>Self Efficacy Dan<br>Disiplin Kerja<br>Terhadap Kinerja<br>Karyawan Pada<br>PT. Royal<br>Korindah                            | X1 Gaya<br>Kepemimpinan<br>Transformasional<br>X2 Self Efficacy<br>X3 Disiplin Kerja<br>Y Kinerja<br>Karyawan | Hasil penelitian<br>menunjukkan<br>bahwa gaya<br>kepemimpinan<br>transformasional<br>dan self efficacy<br>berpengaruh<br>signifikan<br>terhadap kinerja,<br>Sedangkan                                       | Jurnal<br>Manajemen dan<br>Bisnis MEDIA<br>EKONOMI<br>Volume XIX<br>No. 2 Juli 2019<br>Program Studi<br>Manajemen,<br>FEB,<br>Universitas |

|    |  |  |  |   |   |
|----|--|--|--|---|---|
|    |  |  |  | disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.   | Muhammadiyah Purwokerto   |
| 5. | Jose Priska, Emy Rahmawati, Setio Utomo (2020) | Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya | X1 Self Efficacy<br>X2 Motivasi Kerja<br>X3 Kepuasan Kerja<br>Y Kinerja Karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. | Jurnal Bisnis dan Pembangunan Volume 9, No. 1 Januari-Juni 2020 Universitas Lambung Mangkurat |

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menguji pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan *Self Efficacy* terhadap Disiplin Kerja Karyawan.



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### D. Hipotesis

#### 1. Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja Karyawan

*Reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi yang diharapkan dapat memberikan motivasi kepada seorang karyawan agar terus mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya (Damayanti, Susilaningsih, dan Sumaryati 2013). Ada juga perusahaan atau organisasi yang memberikan sebuah *reward* kepada karyawan karena dari

masa kerja dan pengabdianya, sehingga dapat dijadikan sebagai teladan bagi karyawan yang lain. Menurut Moorhead dan Griffin (2013) *reward* atau penghargaan meliputi banyak dari dorongan atau perangsang yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan menjadi sebagai bagian dari kontrak psikologis.

Suatu penghargaan bisa memuaskan untuk sejumlah kebutuhan yang berusaha dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. *Reward* merupakan suatu bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan karyawan yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan dibutuhkan suatu bimbingan yang berkeseimbangan, yaitu dengan suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Penelitian mengenai *reward* yang dilakukan Rumiris Siahaan (2013) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hipotesis yang diuji adalah :

**H<sub>0</sub>** : Variabel *Reward* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun

**H<sub>1</sub>** : Variabel *Reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun

## 2. Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan

*Punishment* merupakan bentuk ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki sebuah kinerja karyawan yang menjadi pelanggar, memelihara peraturan yang telah berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara dalam Natasya Michelle Putri Kentjana 2018:977). Dalam posisi perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang melakukan kelalaian atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan.

*Punishment* dapat digunakan untuk memotivasi karyawan agar kinerja dapat berjalan secara maksimal (Suryadilaga, et al. 2016:158). *Punishment* diterapkan yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku agar semua tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik.

Penelitian yang dilakukan Muh Ramli (2019) menunjukkan hasil bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hipotesis yang diuji :

**H<sub>0</sub>** : Variabel *Punishment* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun

**H<sub>2</sub>** : Variabel *Punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun

## 3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Disiplin Kerja Karyawan

*Self efficacy* dapat dijadikan sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan dirinya atau kompetensi dirinya dalam melakukan suatu tugas, tercapainya suatu tujuan, dan mengatasi hambatan (Baron dan Byrne dalam

Ghufron & Rini, 2010:74). *Self efficacy* menjadi salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang memiliki pengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki dapat memberikan pengaruh individu dalam menentukan suatu tindakan yang akan dilakukan dalam mencapai suatu tujuan.

Penelitian yang dilakukan Ronal Janti Exaudi Siregar (2016) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hipotesis yang diuji :

**H<sub>0</sub>** : Variabel *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun

**H<sub>3</sub>** : Variabel *Self Efficacy* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun

#### **4. Pengaruh *Reward, Punishment, dan Self Efficacy* terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

*Reward, punishment, dan self efficacy* merupakan suatu hal yang penting dalam peningkatan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dan bermanfaat untuk karyawan maupun perusahaan untuk meningkatkan suatu keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menunjang perubahan sikap para karyawan berdasarkan motivasinya untuk berprestasi di dalam suatu perusahaan. Hal tersebut semuanya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hipotesis yang diuji :

**H<sub>0</sub>** : Secara Simultan tidak terdapat pengaruh Reward, Punishment, dan Self Efficacy terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun

**H<sub>4</sub>** : Secara Simultan terdapat pengaruh Reward, Punishment, dan Self Efficacy terhadap disiplin kerja karyawan bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun

