

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada bagian tinjauan pustaka ini akan dibahas teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yaitu penghargaan, Hukuman, dan Disiplin Kerja. Teori-teori ini didasarkan pada karya ilmiah dari penelitian terdahulu serta sumber-sumber tertulis yang bersifat teoritis, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam penyusunan tinjauan pustaka.

2.1.1 Penghargaan

Penghargaan, atau yang sering disebut sebagai *reward*, adalah cara untuk mengapresiasi dan menghargai usaha serta prestasi seseorang. Dengan memberikan penghargaan, kita tidak hanya mendorong semangat dan motivasi, tetapi juga menunjukkan bahwa usaha dan kontribusi mereka diakui dan dihargai. Dalam banyak situasi, penghargaan bisa menjadi pendorong utama yang membantu seseorang untuk terus berusaha keras dan memberikan yang terbaik.

2.1.1.1 Pengertian Penghargaan

Secara etimologi, "penghargaan" berarti ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan. Penghargaan diberikan seseorang sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian individu atau kelompok dalam suatu kegiatan (Rosyid et al., 2019 : 4). Penghargaan adalah segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi, dan dapat dianggap sebagai kompensasi. Penghargaan ini menjadi faktor penting untuk menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja demi kepentingan

organisasi. Penghargaan tersebut mencakup segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan (Ardana dalam Puspita, 2023 : 4). Penghargaan merupakan insentif yang menghubungkan upah dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif (Aprilius & Kore, 2021 : 28).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan penghargaan merupakan imbalan yang diberikan sebagai apresiasi atas kinerja atau prestasi seseorang, baik di lingkungan pendidikan maupun pekerjaan. Di perusahaan, penghargaan membantu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, serta mendukung keberlanjutan tenaga kerja dan daya saing organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Penghargaan

Pemberian penghargaan tidak hanya dinilai dari hasil akhirnya, tetapi juga dari proses yang ditempuh, tujuan pemberian penghargaan (Rosyid et al., 2019 : 14) meliputi:

1. Menarik

Penghargaan diberikan untuk menarik perhatian individu agar tertarik bergabung dengan organisasi yang berkualitas.

2. Mempertahankan

Penghargaan juga bertujuan untuk mempertahankan perilaku baik seseorang melalui berbagai strategi.

3. Memberikan motivasi

Sistem penghargaan yang baik dapat meningkatkan motivasi seseorang dalam beraktivitas.

4. Pembiasaan:

Penghargaan membantu membiasakan seseorang untuk terus berperilaku baik secara berkelanjutan.

2.1.1.3 Jenis Penghargaan

Penghargaan terbagi menjadi dua jenis utama (Khaeruman, 2021b), yaitu :

1. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ini berasal dari luar diri karyawan, seperti gaji, bonus, atau tunjangan. Berfungsi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan, serta berperan sebagai strategi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Penghargaan ekstrinsik dapat berupa:

a. Penghargaan Finansial

- Gaji dan Upah adalah pembayaran yang diberikan secara rutin, baik per jam atau bulanan
- Tunjangan adalah fasilitas tambahan, seperti dana pensiun dan asuransi kesehatan, biasanya didasarkan pada senioritas atau tingkat kehadiran.
- Bonus atau Insentif adalah tambahan penghasilan di luar gaji, bertujuan memberikan dorongan motivasi bagi karyawan.

b. Penghargaan Non-Finansial

- Interpersonal adalah pengakuan atau apresiasi dari atasan atau rekan kerja. Contohnya termasuk pujian langsung, ucapan terima kasih, atau pengakuan publik dalam rapat tim, sehingga dapat meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, dan kepuasan kerja.

- Promosi adalah kesempatan untuk mengisi posisi yang lebih tinggi berdasarkan kinerja yang baik.

2. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan ini berasal dari dalam diri karyawan dan berkaitan dengan perasaan pribadi yang timbul dari pekerjaan yang bermakna atau pencapaian pribadi:

- a. Penyelesaian Tugas adalah kepuasan yang dirasakan saat berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek.
- b. Pencapaian adalah rasa bangga yang muncul saat mencapai target atau tujuan yang menantang.
- c. Otonomi adalah kebebasan untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa pengawasan ketat.
- d. Pertumbuhan Pribadi adalah perasaan berkembang dan peningkatan kemampuan dalam pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan pribadi.

2.1.1.4 Indikator Penghargaan

Terdapat beberapa indikator penghargaan (Khadarisman dalam Puspita, 2023 : 8), yang terdiri dari:

1. Upah

Upah adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau pekerjaan yang telah mereka selesaikan untuk perusahaan. Upah biasanya dihitung berdasarkan durasi atau volume kerja, seperti jam kerja, hari kerja, atau unit pekerjaan yang diselesaikan. sebagai bentuk penghargaan langsung atas kontribusi karyawan, upah memainkan

peran penting dalam memenuhi kebutuhan finansial karyawan serta menjadi salah satu motivasi utama mereka untuk bekerja secara produktif.

2. Gaji

Gaji adalah bentuk pembayaran yang relatif tetap dan tidak berubah-ubah seperti upah. Gaji diberikan secara teratur sebagai balasan atas kontribusi karyawan yang bersifat tetap dalam organisasi.

3. Insentif

Insentif adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan yang menunjukkan produktivitas tinggi. Insentif ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan karena hanya diberikan kepada mereka yang berprestasi atau mampu mencapai target produksi yang tinggi.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah pembayaran tambahan selain gaji pokok yang dapat berupa berbagai bentuk seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari tua, atau tunjangan transportasi. Tunjangan ini diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab sosial kepada karyawan, dan berfungsi untuk melindungi serta melengkapi kebutuhan karyawan dalam bekerja.

5. Penghargaan Interpersonal

Penghargaan diberikan kepada manajer atau karyawan yang telah menunjukkan kinerja baik dan berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa penobatan dalam forum khusus, pemberian pangkat atau jabatan, atau bentuk penghormatan lainnya. Bertujuan untuk memotivasi para manajer dan karyawan agar terus

meningkatkan kinerja mereka dan menciptakan kebijakan baru yang bermanfaat bagi organisasi.

2.1.2 Hukuman

Hukuman adalah tindakan yang diberikan kepada seseorang karena melanggar aturan atau norma. Hukuman bertujuan untuk memberikan efek jera agar orang tersebut tidak mengulangi kesalahannya.

2.1.2.1 Pengertian Hukuman

Hukuman adalah situasi yang tidak menyenangkan atau kondisi yang ingin dihindari yang digunakan untuk menurunkan perilaku tertentu dan mempengaruhi perubahan perilaku seseorang (Baharuddin & Esa Nur Wahyuni dalam Rosyid & Abdullah, 2018 : 9). Hukuman didefinisikan sebagai tindakan memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diharapkan akibat dari terjadinya perilaku tertentu (Gama & Astiti, 2020 : 103).

Hukuman adalah konsekuensi tidak menyenangkan yang diterima sebagai hasil dari perilaku tertentu. Hukuman adalah ancaman sanksi yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melanggar, menjaga kepatuhan terhadap peraturan, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara dalam Aprilius & Kore, 2021 : 29). Salah satu peran penting dari Hukuman adalah untuk memelihara disiplin karyawan (Hasibuan dalam Aprilius & Kore, 2021 : 30).

Jadi berdasarkan beberapa pengertian yang sudah dijelaskan Hukuman merupakan tindakan memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan sebagai hasil dari perilaku tertentu, dengan tujuan utama untuk mendorong perubahan positif dalam perilaku seseorang. Hukuman ini berfungsi sebagai pengingat bagi

karyawan agar mematuhi peraturan dan menjaga kedisiplinan, sekaligus memberikan pelajaran bagi mereka yang melanggar. Dengan adanya Hukuman, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan memastikan setiap karyawan memahami pentingnya kepatuhan demi kebaikan bersama.

2.1.2.2 Teori-teori Hukuman

Menurut M. Ngalim Purwanto dalam (Rosyid et al., 2019a) , ada berbagai alasan di balik pemberian hukuman. Hukuman dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa teori sebagai berikut:

1. Teori Pembalasan

Dalam teori ini, hukuman diberikan sebagai bentuk balasan atau dendam atas pelanggaran dan tindakan tidak sesuai yang dilakukan oleh seseorang. Dalam teori ini, hukuman dipandang sebagai konsekuensi moral yang layak diterima oleh pelaku atas perbuatannya.

2. Teori Perbaikan

Hukuman diadakan untuk menghilangkan atau memperbaiki tindakan yang salah atau merugikan. Fokus utama teori ini adalah rehabilitasi, di mana pelaku diberi kesempatan untuk belajar dari kesalahannya melalui proses pendidikan, pelatihan, atau bimbingan.

3. Teori Perlindungan

Menurut teori ini, hukuman diberikan untuk melindungi masyarakat dari tindakan-tindakan yang tidak wajar atau merugikan. Dalam teori ini, hukuman

diberikan sebagai langkah preventif untuk menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan sosial.

4. Teori Ganti Kerugian

Teori ini menyatakan bahwa hukuman diberikan untuk mengganti kerugian yang diderita akibat kejahatan atau pelanggaran. Hukuman ini sering diterapkan dalam konteks masyarakat dan pemerintahan.

5. Teori Menakut-nakuti

Menurut teori ini, hukuman bertujuan untuk menimbulkan rasa takut pada pelanggar agar mereka tidak mengulangi perbuatannya. Hukuman ini dimaksudkan untuk mencegah pelanggaran di masa depan dengan cara menakut-nakuti pelakunya.

2.1.2.3 Macam Macam Punishment

Berikut ada dua macam Hukuman atau sanksi (Puspita, 2023b), diantaranya adalah :

1. Hukuman preventif adalah hukuman yang diberikan dengan tujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Hukuman ini bertujuan untuk menjaga agar tidak terjadi pelanggaran dan dilakukan sebelum pelanggaran terjadi.
2. Hukuman represif adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang telah dilakukan. Hukuman ini diberikan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan

2.1.2.4 Indikator Hukuman

Menurut Rivai dalam (Aprilius & Kore, 2022 : 30) indikator Hukuman (sanksi) dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman Ringan

Hukuman ringan diberikan untuk pelanggaran kecil yang tidak berdampak signifikan pada perusahaan, seperti kesalahan administratif atau ketidakpatuhan kecil terhadap peraturan. Contohnya adalah teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas yang disampaikan secara informal untuk memberikan peringatan kepada karyawan agar tidak mengulangi kesalahan serupa.

2. Hukuman Sedang

Hukuman sedang diterapkan pada pelanggaran yang lebih serius dibandingkan pelanggaran ringan, tetapi belum mencapai tingkat yang memerlukan tindakan drastis. Bentuk hukuman ini meliputi penundaan kenaikan gaji atau promosi, penurunan gaji, atau penundaan kenaikan pangkat, yang bertujuan memberikan efek jera serta meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan.

3. Hukuman Berat

Hukuman berat diterapkan pada pelanggaran serius yang berdampak signifikan terhadap perusahaan atau lingkungan kerja, seperti tindakan yang merugikan perusahaan secara finansial atau melanggar etika berat. Contohnya adalah penurunan pangkat (demosi), pemberhentian kerja, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) yang bertujuan menjaga keberlangsungan perusahaan dan memberikan contoh tegas kepada karyawan lain.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ketika seseorang mematuhi terhadap aturan dan standar yang berlaku di tempat kerja. Ini berarti datang tepat waktu, menyelesaikan

tugas dengan baik, dan mengikuti instruksi dari atasan agar pekerjaan berjalan lancar dan tujuan perusahaan tercapai.

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi serta menaati seluruh peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin kerja sangat diperlukan, baik oleh individu terkait maupun oleh organisasi (Surisn Seto et al., 2023). Disiplin adalah kesiapan seseorang yang muncul dari kesadaran pribadi untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi (Handoko dalam Sinambela, 2023 : 334).

Disiplin merupakan kesediaan dan kemauan individu untuk menaati aturan dan norma yang berlaku di lingkungannya. Disiplin kerja karyawan yang baik dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan menurunnya disiplin akan menjadi hambatan dan memperlambat proses pencapaian tujuan tersebut (Singodimedjo dalam Qomariah, 2020 : 65). Disiplin kerja adalah sarana yang digunakan oleh manajemen untuk membentuk perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kemauan individu untuk menaati seluruh aturan pemerintah dan norma sosial yang berlaku (Indah dalam Farida et al., 2024 : 105).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kemauan seseorang dalam mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerjanya. Disiplin berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi, memfasilitasi terciptanya keteraturan dan efisiensi dalam pekerjaan. Disiplin yang baik dapat mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sementara kurangnya disiplin dapat menjadi

hambatan dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Disiplin juga membantu meningkatkan tanggung jawab dan kepatuhan individu terhadap aturan organisasi maupun norma sosial yang berlaku.

2.1.3.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Terdapat beberapa jenis disiplin kerja yang terdiri dari tiga bentuk utama (Hamali dalam Farida et al., 2024 : 106), diantaranya :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk mendorong karyawan agar menaati peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin preventif mencakup aktivitas yang dilakukan untuk memastikan pegawai mematuhi berbagai standar peraturan guna mencegah penyimpangan. Tujuan utamanya adalah menciptakan departemen yang mandiri. Hal ini bertujuan agar peran kepemimpinan tidak terbebani oleh pengawasan yang ketat dan pemaksaan, sehingga dapat mendorong inisiatif, kreativitas, dan partisipasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah langkah yang diambil setelah terjadinya pelanggaran terhadap kode etik atau peraturan. Langkah ini bertujuan untuk mencegah terulangnya pelanggaran di masa depan. Biasanya, tindakan ini berupa hukuman tertentu seperti peringatan, skorsing, atau pemberhentian, yang sering disebut dengan tindakan disipliner.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pendekatan pendisiplinan yang diterapkan secara berulang dengan hukuman yang semakin berat. Tujuannya adalah agar pelaku

kesalahan dapat memperbaiki diri sebelum dikenakan hukuman yang lebih berat.

2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan dan sasaran disiplin kerja mencakup beberapa aspek (Sinambela dalam Bahri et al., 2024 : 191), sebagai berikut :

1. Tujuan Umum Disiplin Kerja

Disiplin kerja bertujuan untuk memastikan kelangsungan perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi, baik untuk masa kini maupun masa depan.

2. Tujuan Khusus Disiplin Kerja

Disiplin kerja bertujuan agar para pegawai menaati semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan serta peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan melaksanakan perintah dari manajemen.

- 1) Para pegawai diharapkan mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan serta peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan menjalankan arahan dari manajemen.
- 2) Pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan optimal serta memberikan pelayanan terbaik kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mereka.
- 3) Pegawai diharapkan dapat menggunakan dan merawat fasilitas, barang, dan layanan perusahaan secara bijaksana dan optimal.
- 4) Pegawai diharapkan bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma dan etika yang berlaku di perusahaan.

- 5) Pegawai diharapkan mencapai tingkat produktivitas tinggi, sesuai dengan target perusahaan, baik untuk kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Qomariah, 2021 : 66) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi: Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat mempengaruhi tingkat disiplin mereka.
2. Ada tidaknya keteladanan dari pimpinan dalam perusahaan: Kehadiran pimpinan yang dapat dijadikan teladan oleh karyawan sangat penting untuk membangun disiplin dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan yang jelas yang dapat dijadikan pegangan: Kepastian aturan yang ada dalam perusahaan membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan menjaga disiplin.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan: Pimpinan yang berani mengambil tindakan tegas terhadap pelanggaran disiplin akan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan.
5. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan: Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan: Perhatian yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan menunjukkan bahwa perusahaan menghargai mereka, yang dapat meningkatkan disiplin.
7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin: Kebiasaan-kebiasaan positif yang dibentuk dalam perusahaan akan membantu menegakkan disiplin di kalangan karyawan.

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat lima indikator kedisiplinan karyawan (Bejo Siswanto dalam Seto et al., 2023 : 66-67), yaitu:

1. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ideal serta cukup menantang kemampuan karyawan. Tujuan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya sehingga dia bisa bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin.

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang selalu teliti dan penuh perhitungan dalam pekerjaannya menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap diri sendiri dan pekerjaannya.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Mematuhi standar kerja berarti karyawan harus menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan, prosedur, dan pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menjaga konsistensi, efisiensi, dan keamanan selama bekerja. Dengan mematuhi standar kerja, risiko kecelakaan

atau kesalahan dalam proses kerja dapat diminimalisir, sehingga produktivitas tetap terjaga dan hasil kerja memenuhi ekspektasi kualitas

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Peraturan kerja adalah ketentuan yang mengatur hak, kewajiban, serta larangan bagi karyawan dalam lingkungan kerja. Ketaatan terhadap peraturan ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang tertib, mengurangi potensi konflik, dan menjaga hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan. Selain itu, ketaatan ini juga membantu memastikan bahwa setiap orang menjalankan tanggung jawabnya secara profesional sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

5. Etika Kerja

Etika kerja mengacu pada sikap, perilaku, dan prinsip moral yang harus dimiliki setiap karyawan saat menjalankan tugasnya. Dengan memiliki etika kerja yang baik, karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, menghormati rekan kerja, dan menjaga hubungan kerja yang sehat. Etika kerja juga menunjukkan profesionalisme, kejujuran, dan tanggung jawab individu dalam berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kerja sama tim dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penulis mengumpulkan jurnal penelitian dari internet sebagai referensi dan acuan untuk membandingkan variabel dan hasil penelitian dengan studi sebelumnya. Diharapkan penelitian ini memperhatikan kelebihan dan

kekurangannya agar selaras dengan penelitian terkait, adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, (Tahun), Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Muhammad Razi Fiqri Hasani, Arga Sutrisna, Barin Barlian, 2023, Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Sensus Pada Karyawan Bagian Produksi Jahit CV. Wijaya Family Tasikmalaya)	Terdapat Variabel Penghargaan, Hukuman, dan Disiplin Kerja	Terdapat perbedaan objek penelitian	Penghargaan dan hukuman berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada karyawan Bagian Produksi Jahit CV. Wijaya Family Tasikmalaya	Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah Vol. 1, No. 4 Oktober 2023 e-ISSN : 2988-2230; p-ISSN : 2988-2249, Hal 307-326 DOI: https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.414
2	Euis Lisnawati, Hana Sujana, 2020, Pengaruh Pengawasan Melekat dan Penghargaan & Hukuman terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi pada Era Pandemi Covid19.	Terdapat Variabel Penghargaan, Hukuman dan Disiplin Kerja	Terdapat Variabel Lain Pengawasan Melekat	Penghargaan dan hukuman berpengaruh positif terhadap disiplin kerja	Jurnal Ekonomak Vol. 6 No. 3 Desember 2020 116 DOI :file:///C:/Users/LENOVO/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/HL3YPLZM/241-Article_Text-492-1-10-

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
					20220914[1].pdf
3	Rayana Rayana Universitas Negeri Makassar Zainal, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin, Agung Widhi Kurniawan, Darmawan Natsir, 2022 Pengaruh Penghargaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Makassar Utara	Terdapat Variabel Penghargaan dan Disiplin Kerja	Terdapat variabel lain Komitmen Organisasi	Penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan	Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Vol.1(3) September 2022e-ISSN: 2963-766X; p-ISSN: 2963-8712, Hal 189-203 https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.512
4	Imelda Surbakti, Ronny Buha Sihotang, Harman Malau, 2024 Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Penghargaan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Terdapat Variabel Penghargaan dan Disiplin Kerja	Terdapat variabel lain Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja	Penghargaan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan	ALIGNMENT : Journal of Administration and Educational Management Volume 7, Nomor 1 , Januari – Juni 2024 e-ISSN : 2598-5159 p- ISSN : 2598- 0742 DOI : 10.31539/alignment.v7i1.9516
5	Fransiscus Adi Setyawan, Suhardi, 2023 Pengaruh Pengawasan,	Terdapat variabel Penghargaan dan	Terdapat Variabel lain Pengaruh Pengawas	Penghargaan memiliki pengaruh yang positif terhadap	Simposium Manajemen Dan Bisnis II(SIMANIS) Vol 2

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pada PT Wonojati Wijoyo	Disiplin Kerja	an dan Lingkungan Kerja	disiplin kerja	
6	Wie Sudjud,2020 Pengaruh Promosi Jabatan Dan Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Fajar Indah Anindya Medan	Terdapat variable Punishment dan Disiplin Kerja	Terdapat Variabel lain Promosi Jabatan	Hukuman berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan	Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, Vol 2 No 2 Juli 2020 47-60 e-ISSN: 2809-9419 ; 9400 https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/JUIM
7	Rahmat Kurniawan, Agus Hermanto, 2022, Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima	Terdapat variabel Punishment dan Disiplin Kerja	Terdapat variabel lain Kepemimpinan dan Pengawasan	Hukuman berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai	Scientific Journal Of Reflection Economic, Accounting, Management And Business, Vol. 5, No. 2, April 2022
8	Agus Bandiyono, Kemas Fahmi Hamzah,Nia Ainin Hidayat,2021, Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kedisiplinan Pegawai	Terdapat variabel Penghargaan Hukuman dan Disiplin Kerja	Terdapat perbedaan tempat penelitian	Penghargaan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai	Jurnal Ekonomi/Volume XXVI, No. 01 Maret 2021: 50-65 DOI: http://dx.doi.org/10.24912/j.e.v26i1.684

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	Aditya Sugianto, Muhamad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Hendri Maulana Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Astra Otoparts Tbk. Divisi Adiwira Plastik	Terdapat variabel Penghargaan, Hukuman dan Disiplin Kerja	Terdapat perbedaan tempat penelitian	Terdapat hubungan antara Penghargaan dan Hukuman secara parsial terhadap Disiplin karyawan	Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 4 No. 4 November 2021 Hal. 493-500 https://doi.org/10.32832/manager.v4i4.6045
10	Loftyan Kusuma Nara Wicaksana1, Roziana Ainul Hidayati, Nur Cahyadi, 2024 The Influence Of Leadership, Penghargaan, And Hukuman On Employees' Work Discipline In Pt. Indal Steel Pipe	Terdapat variabel Penghargaan, Hukuman dan Disiplin Kerja	Terdapat Variabel lain Kepemimpinan	Penghargaan, dan Hukuman berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan	Sibatik Journal, Volume 3 no.9, (2024) https://doi.org/10.54443/sibatik.v3i9.2317
11	Yetsi Apriani, Sulbahri Madjir, Harun Samsuddin, 2024 Pengaruh Pengawasan, Penghargaan, Dan Hukuman Terhadap Disiplin Kerja	Terdapat variabel Penghargaan, Hukuman dan Disiplin Kerja	Terdapat variabel Pengawasan	Penghargaan dan Hukuman berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja	Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (Sentrinov) Ke-6, Vol. 6 No. 2 (2020)E-ISSN: 2621-9794,
12	Hani Rosmawati, Natal Indra, 2024 Pengaruh Penghargaan dan Hukuman Terhadap Disiplin	Terdapat variabel Penghargaan, Hukuman dan Disiplin Kerja	Terdapat Perbedaan Tempat Penelitian	secara parsial variabel Penghargaan, berpengaruh positif	Pusat Publikasi Ilmu Manajemen Volume. 2, No. 3 Juli 2024 e-ISSN:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Waktu Kerja Karyawan pada CV Berkah Sukses Berjaya			terhadap Disiplin Kerja.	3025-440X; p-ISSN: 3025- 4396, Hal 207-216 DOI: https://doi.org/ /10.59603/ppi man.v2i3.450 Available online at: https://ejournal- nipamof.id/in dex.php/PPIM AN
13	Dita Aldia Sutarno, 2024 Pengaruh Penghargaan dan Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar	Terdapat variabel Penghargaan n, Hukuman dan Disiplin Kerja	Terdapat perbedaan tempat penelitian	Penghargaan n dan Hukuman berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan	Jurnal Ekonomi Dan Manajemen,2(1) https://doi.org /10.62710/jqj kc414
14	Rini Handayani, Cindy Zljihan Kartika, 2023, Pengaruh Penghargaan dan Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Departemen Kaos Kaki Areal KK2A PT Kahatex Kota Cimahi	Terdapat variabel Penghargaan n, Hukuman, dan Disiplin Kerja	Terdapat perbedaan objek penelitian	Penghargaan n dan Hukuman berpengaruh positif terhadap disiplin kerja	Jurnal Bisnis Mahasiswa, Vol 3 No 4, 2023 DOI: https://doi.org /10.60036/jb m.v3i4.art5
15	Mumun Surahman, 2022, Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman	Terdapat variabel Penghargaan n, Hukuman,	Terdapat perbedaan objek penelitian	Penghargaan n dan Hukuman berpengaruh positif terhadap	Perwira Journal of Economics and Business (PJEB) 18 E-

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	dan Disiplin Kerja		disiplin kerja karyawan	ISSN : 2775- 572X Volume 2 Nomor 2 April 2022

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam setiap perusahaan untuk mendukung kegiatan operasional. Karyawan sebagai makhluk sosial memiliki karakteristik unik yang berbeda dengan faktor produksi lainnya. Mereka memerlukan perhatian khusus dari jajaran pimpinan agar dapat menghasilkan prestasi kerja maksimal bagi perusahaan. Kendati demikian, tidak seluruh karyawan mampu menunjukkan mutu kerja sesuai harapan perusahaan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terutama dalam dimensi kedisiplinan pegawai. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan menerapkan sistem penilaian kinerja dengan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi dan Hukuman bagi yang melanggar ketentuan. .

Penghargaan adalah segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi, dan dapat dianggap sebagai kompensasi. Penghargaan ini menjadi faktor penting untuk menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja demi kepentingan organisasi. Penghargaan tersebut mencakup segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan (Ardana dalam Puspita, 2023 : 4). Menurut Khadarisman dalam (Puspita, 2023 : 5 - 6), terdapat lima

indikator dari Penghargaan diantaranya upah, gaji, insentif, tunjangan, dan penghargaan interpersonal.

Penghargaan berfungsi sebagai alat bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan agar berperilaku sesuai dengan harapan, sehingga dapat membantu mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Jika penerapan sistem penghargaan yang optimal dan berkesinambungan maka akan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astuti & Sujatna (2021) yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Pemberian penghargaan berupa gaji, tunjangan, bonus, dan insentif yang dilakukan secara adil dan transparan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, terutama terkait kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Juga penelitian lain yang menyatakan bahwa penghargaan memiliki pengaruh dengan hubungan yang positif signifikan pada variabel disiplin kerja (Bandiyono et al., 2021).

Selain penghargaan, hukuman juga berpengaruh terhadap disiplin kerja karena tidak hanya sebatas pemberian sanksi tetapi juga berfungsi membentuk efek jera dan memastikan kepatuhan terhadap standar perusahaan. Melalui Hukuman yang adil dan konsisten, karyawan akan lebih memahami pentingnya menjaga kedisiplinan dalam bekerja.

Hukuman adalah konsekuensi tidak menyenangkan yang diterima sebagai hasil dari perilaku tertentu. Menurut Mangkunegara (2022 : 129) hukuman adalah ancaman sanksi yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan yang

melanggar, menjaga kepatuhan terhadap peraturan, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Selanjutnya indikator pada penelitian ini yaitu menurut Rivai dalam (Aprilius & Kore, 2022 : 30) dimana indikator Hukuman dapat dilihat dari tiga indikator yaitu : hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat.

Pengaruh hukuman terhadap disiplin kerja merupakan pengaruh yang bersifat positif. Ketika penerapan Hukuman dilakukan secara tepat dan konsisten oleh perusahaan, maka tingkat disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Hukuman berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Hasani et al (2023) Dengan adanya Hukuman di perusahaan membuat karyawan lebih menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan sehingga meningkatkan kesadaran dalam disiplin kerja.

Menurut Singodimedjo dalam (Qomariah, 2020 : 65) disiplin kerja adalah kesiediaan dan kemauan individu untuk menaati aturan dan norma yang berlaku di lingkungannya. Disiplin kerja karyawan yang baik dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan menurunnya disiplin akan menjadi hambatan dan memperlambat proses pencapaian tujuan tersebut.

Terdapat lima indikator untuk mengukur kedisiplinan karyawan, diantaranya tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja (Bejo Siswanto dalam Seto et al., 2023 : 66-67).

Penghargaan dapat memengaruhi penerapan hukuman dalam membentuk perilaku seseorang di lingkungan kerja. Hal ini terjadi karena penghargaan

memberikan motivasi positif bagi karyawan untuk terus berperilaku baik, sehingga mengurangi kebutuhan untuk memberikan hukuman. Penelitian dari Leibbrandt et al., (2023) mengenai pengaruh penghargaan terhadap efektivitas hukuman di lingkungan kerja menunjukkan bahwa adanya penghargaan yang konsisten dapat menurunkan frekuensi hukuman yang diberikan. Semakin sering penghargaan diberikan, semakin kecil pula kebutuhan untuk menghukum, karena karyawan cenderung termotivasi untuk mempertahankan perilaku positif mereka.

Selanjutnya juga hukuman dapat mempengaruhi penghargaan dalam suatu perusahaan. Semakin konsisten dan transparan hukuman yang diberikan terhadap pelanggaran, semakin tinggi pula penghargaan terhadap karyawan yang mematuhi aturan dan berprestasi. Hal ini karena hukuman yang efektif tidak hanya mencegah perilaku negatif tetapi juga memperkuat nilai-nilai positif, seperti integritas dan kinerja yang baik, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amiruddin et al (2022) menjelaskan bahwa penerapan hukuman yang proporsional dan adil berpengaruh positif terhadap peningkatan penghargaan dan kepuasan kerja karyawan.

Penghargaan dan hukuman dapat memengaruhi disiplin kerja, karena penghargaan bukan hanya sekadar memberikan apresiasi atas pencapaian karyawan, tetapi juga sebagai bentuk motivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan perilaku positif. Sementara itu, hukuman berfungsi sebagai pengendali yang menegaskan konsekuensi atas tindakan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Surahman (2022) dimana penghargaan dan hukuman memberikan pengaruh positif terhadap

disiplin kerja. Pada akhirnya, jika penghargaan diberikan secara adil dan hukuman diterapkan secara proporsional, keduanya dapat memengaruhi disiplin kerja, di mana karyawan menjadi lebih patuh terhadap aturan dan lebih termotivasi untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel independen, penghargaan dan hukuman, tersebut memang saling berhubungan, selain variabel lain yang juga memengaruhi variabel dependen disiplin kerja di luar penelitian ini. Bagi karyawan sendiri, disiplin kerja akan meningkat jika penghargaan yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan mereka, dan hukuman yang diterapkan memberikan efek jera bagi karyawan. Pada akhirnya, karyawan akan bersungguh-sungguh menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kedisiplinan sesuai dengan aturan dan ketentuan perusahaan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat pengaruh antara Penghargaan dan Hukuman terhadap Disiplin Kerja pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Adi Jaya”.**