

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang digunakan dan mendasari penelitian dan penyusunan skripsi. Teori-teori dituangkan berdasarkan pustaka yang dibaca peneliti berupa penelitian sebelumnya. Bab ini menekankan pada pemikiran, analisis, dan konsep peneliti secara kritis berdasarkan telaah atas teori-teori yang dibaca. Bab ini memuat teori yang relevan dengan penelitian atau judul skripsi.

2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Ruminis Siahaan dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan”. Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ruminis Siahaan dengan saya terletak pada variabel (X1) Reward, variabel (X2) Punishment dan variabel (Y) Disiplin Kerja Karyawan, .

Hasil penelitian dari Ruminis Siahaan menunjukkan bahwa secara bersama– sama Reward dan punishment mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. Reward dan punishment dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui Reward dan punishment, karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja. Dari hasil analisis terlihat H_{a1} Diterima dan H_0 Ditolak maka *Reward* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Dan H_{a2} diterima dan H_0 ditolak maka *punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa artinya terdapat pengaruh secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Dr. Hasrudy Tanjung dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan.

Kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Medan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan yang berjumlah 94 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian

ini adalah daftar pertanyaan (angket) yang terdiri dari lima pilihan dengan skala likert, studi dokumentasi dan wawancara (wawancara). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel bebas tersebut variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Liviani C. Tahupiah, Christoffel Kojo dan Jacky S. B. Sumarauw dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment pada kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Area Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa *Reward* tidak secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *Punishment* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, *Reward* dan *Punishment* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. PLN (Persero) Area Manado agar lebih meningkatkan pemberian *reward* kepada karyawan sehingga karyawan dapat lebih produktif untuk bekerja, dan agar lebih meningkatkan *punishment* yang diterapkan dalam perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel *Reward* dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “*Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan” ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dikarenakan PT. PLN (Persero) Manado selalu memperhatikan pemberian *reward* kepada karyawan sehingga faktor *reward* tidaklah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Manado.

Penelitian keempat dilakukan oleh M. Basri Kamal dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)”. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengawasan disiplin kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Identifikasi masalah penelitian ini adalah masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini terlihat dari sebagian besar karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Pengawasan kurang berjalan dengan baik. Pada saat ada jam kerja karyawan berada di luar kantor. Kepemimpinan kurang memperhatikan karyawannya dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pengawasan disiplin kerja. Dari

hasil perhitungan, kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah variabel supervisi.

Penelitian kelima dilakukan oleh Mutia Arda dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di departemen pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan sebanyak 31 karyawan dan semua menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hasil penelitian secara serentak menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, berarti koefisien signifikan secara statistik, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berhubungan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keenam oleh Vicaria Susana Salawati yang berjudul “The Effect Of Punishment and Employee Discipline on Employee Work Achievement at Bank Tomohon”. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sanksi dan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal dimana akan menginvestigasi pengaruh hukuman dan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Sulut Tomohon. Menggunakan model regresi berganda untuk menjawab masalah penelitian. Populasi yang diamati adalah 45 karyawan yang bekerja di Bank Sulut Tomohon. Hasil dan kesimpulan adalah pengaruh hukuman dan disiplin karyawan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, maka secara parsial hukuman berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetapi secara parsial disiplin kerja karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan Bank Sulut Tomohon. Manajemen Bank Sulut Tomohon harus merekrut karyawan yang cakap dan berkualitas untuk dapat berkontribusi dalam pencapaian perusahaan. Dalam penelitian ini Bank Sulut, Tomohon memiliki sistem sanksi dan disiplin yang berlaku bagi seluruh karyawan. Pengaruh Hukuman dan Disiplin Karyawan terhadap

Prestasi Kerja Karyawan di PT. Bank Sulut, Tomohon secara parsial dan simultan dibuktikan dengan analisis interpretasi data yang diberikan oleh SPSS. Interpretasi tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan varian dan didukung oleh tingkat signifikansi.

Penelitian ketujuh oleh Khaula Anjelina Mendropa dengan judul “Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia Lubuk Pakam”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja 30 karyawan Pos PT Lubuk Pakam. Yang mana Motivasi dan disiplin berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin yang dirasakan langsung oleh karyawan dapat menurunkan kinerja atau meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi dan disiplin tentang pekerjaan yang diperoleh akan berdampak pada peningkatan kinerja suatu instansi secara keseluruhan artinya apabila variabel motivasi dan disiplin kerja 0 atau tidak ada, maka besarnya variabel kinerja karyawan memiliki nilai tetap sedangkan motivasi mengalami peningkatan. Sedangkan Koefisien Disiplin Kerja (X2) lebih kecil artinya apabila variabel bebas lainnya mempunyai nilai tetap sedangkan disiplin kerja mengalami peningkatan.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh I Ketut R. Sudiarditha, Dewi Susita, Tri Mulyani Kartini dengan judul “Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening. Penelitian ini dilakukan di PT. XD Sakti Indonesia. Populasinya adalah karyawan kelas 2 (bukan staf); Sampel diambil sebanyak 200 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemandirian karyawan dalam bekerja belum dapat menunjukkan kemampuannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang disebabkan oleh kurangnya kepercayaan diri karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Reward

Atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja, manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan. Wibowo (2016) menjelaskan bahwa di luar upah, gaji dan insentif, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjanya. Dengan kata lain, perusahaan memberikan penghargaan atau reward. Sedangkan menurut Mahmudi (2005) mengemukakan, “*reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai”. Sedangkan menurut Handoko (2003) reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Wibowo (2016) menekankan pentingnya uang sebagai kompensasi atas kontribusi pekerja pada sasaran organisasi/ kompensasi sebagai financial reward yang terdiri dari: *Membership and seniority-based reward*, *Job status-based reward*, *Competensi-based reward*, dan *Performance-based reward (individual reward, team reward dan organizational reward)*.

2.1.1.1. Tipe Reward

Menurut Ivancevich (dalam Hidayat, 2018) *reward* dapat diklarifikasikan kedalam ke dalam dua kategori luas, yaitu: *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik. Baik *reward* intrinsik maupun ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan.

1. Reward Intrinsik

Reward intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Bentuk dari penghargaan intrinsik antara lain:

a. Penyelesaian (Completion)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

b. Pencapaian (Achievement)

Pencapaian merupakan penghargaan yang dari dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan menantang. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang lebih mudah atau umum. Akan tetapi, perbedaan individual seperti itu tetap harus dipertimbangkan sebelum mencapai kesimpulan mengenai pentingnya penghargaan pencapaian.

c. Otonomi (Autonomy)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

d. Pertumbuhan Pribadi (Personal Growth)

Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

2. *Reward* Ekstrinsik

Reward ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang. Bentuk penghargaan ekstrinsik dapat berupa:

- a. Gaji dan Upah
- b. Tunjangan Karyawan
- c. Penghargaan Intrapersonal
- d. Promosi

Menurut Mahmudi (2013) menjelaskan bahwa komponen utama sistem reward terdiri atas elemen –elemen, sebagai berikut:

- a. Gaji dan Bonus Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus 16 atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai reward meliputi komponen sebagai berikut:

- a) Kenaikan gaji pokok
 - b) Tambahan honorarium
 - c) Insentif jangka pendek
 - d) Insentif jangka panjang
- b. Kesejahteraan Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja, misalnya:
- c. Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
 - d. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, dan sopir pribadi.
 - e. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.
 - f. Pengembangan Karier Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya.

Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a) Penugasan untuk studi lanjut.
- b) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
- c) Penugasan untuk magang atau studi banding.

2.1.2. Pengertian Punishment

Invancevich, dkk. (2006) mendefinisikan *punishment* sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Menurut Mangkunegara (2000) “punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.

Rivai (2009) juga mengatakan bahwa *punishment* juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Menurut Schuler dan Jackson (1997) *punishment* juga dapat memberikan efek samping yang tidak diinginkan. Punishment seringkali juga hanya membawa tekanan jangka pendek perilaku yang tidak diinginkan, tetapi tidak menghapusnya. Oleh sebab itu efek negatif punishment dapat dikurangi dengan beberapa prinsip, yaitu:

- a. Berikan peringatan yang secukupnya.
- b. Jalankan punishment secepat mungkin.
- c. Jalankan punishment yang sama bagi perilaku yang sama untuk setiap orang setiap saat.
- d. Punishment harus dijalankan secara adil dan konsisten.
- e. Jalankan punishment dengan tidak pandang bulu.

2.1.2.1. Bentuk- bentuk punishment

Menurut Purwanto (dalam Hidayat,2018) secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. *Punishment* Preventif

Punishment preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Contoh *punishment* preventif adalah:

- a. Anjuran dan Perintah
- b. Larangan
- c. Pengawasan
- d. Paksaan

2. *Punishment* Represif

Punishment represif yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Contoh *punishment* represif adalah:

- a. Pemberitahuan
- b. Teguran dan Peringatan
- c. Hukuman

Menurut Rivai (2009) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

- a. Hukuman ringan, dengan jenis:

- a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
 - b) Teguran tertulis.
 - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- b. Hukuman sedang, dengan jenis:
- a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya.
 - b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
 - c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- c. Hukuman berat, dengan jenis:
- a) Penurunan pangkat atau demosi.
 - b) Pembebasan dari jabatan.
 - c) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan.
 - d) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.1.2.2. Tujuan Punishment

Selain *reward* (penghargaan) juga terdapat *punishment* (sanksi) sebagai metode dalam memodifikasi perilaku dalam organisasi yang bertujuan sebagai alat meningkatkan kinerja karyawan (Invancevich, 2006).

2.1.3. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2017). Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2013). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015). Menurut Mangkuprawira (2007) "kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan, ukuran kerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai standar organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Prawirosentono (2015) kinerja/performance hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.3.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi, peraturan-peraturan yang harus ditaati tersebut antara lain:

1. Taat terhadap aturan waktu
 - a. Jam masuk kerja
 - b. Jam pulang kerja
 - c. Jam istirahat kerja
2. Taat terhadap peraturan dasar
 - a. Berpakaian sesuai dengan ketentuan
 - b. Bertingkah laku sesuai norma dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan pedoman dan hubungan kerja
 - a. Bekerja sesuai dengan tata cara pekerjaan
 - b. Berhubungan baik dengan unit kerja lain
4. Taat terhadap peraturan lainnya
 - a. Bertingkah laku sesuai dengan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi
 - b. Hubungan kemanusiaan dengan para pegawai lain dalam organisasi

2.3. Hubungan antar Variabel Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang digunakan, peneliti dapat menguraikan keterkaitan logis antara variabel penelitian yang satu dengan variabel yang lain. Dalam hal ini, peneliti harus menunjukkan proses dan mekanisme terkait variabel yang diteliti.

2.3.1 Hubungan Reward terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Irham (2016) menyatakan *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Siagian (2015) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial.

2.3.2 Hubungan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Ahmadi (2013) "*Punishment* adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana".

Sedangkan menurut Purwanto (2006), pemberian sanksi atau *punishment* kepada pegawai sangat sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan sebelumnya dan juga melihat kerangka konseptual penelitian yang ada, peneliti dapat membuat hipotesis penelitian :

1. Diduga adanya pengaruh pemberian reward terhadap disiplin kerja karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Brebes.
2. Diduga terdapat pengaruh pemberian punishment terhadap disiplin kerja karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Brebes.

2.5 Kerangka Teoritis

