

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Trait Theory, Behavioral Theory, Pure Theory Of Law*

Penelitian ini dikembangkan dengan tiga pendekatan teori yaitu *trait theory*, *behavioral theory*, dan *networking theory*. Dasar pengembangan ketiga teori ini belum dilihat dari permasalahan serta kemungkinan penyebab-penyebannya dan didukung dengan adanya *research gap* dan juga belum ditemukannya pengembangan dengan tiga dasar teori ini. Secara detail penjabaran ketiga teori ini adalah sebagai berikut:

a. *Trait Theory*

Teori ini mengklasifikasikan manusia ke dalam karakteristik atau sifat atau cirinya yang menonjol. Trait adalah sifat atau karakteristik yang membedakan antara satu individu dengan individu lainnya, yang bersifat permanen dan konsisten (Rossanty, 2017).

b. *Behavioral Theory*

Teori ini memiliki fondasi terhadap perspektif kepercayaan yang mampu mempengaruhi seseorang untuk melaksanakan tingkah laku yang spesifik. Perspektif kepercayaan dilaksanakan melalui penggabungan beraneka ragam karakteristik, kualitas dan atribut atas informasi tertentu yang kemudian membentuk kehendak dalam bertingkah laku. Intensi inilah yang merupakan awal terbentuknya perilaku seseorang (Seni & Ratnadi, 2017).

c. *Pure Theory Of Law*

Teori ini merupakan bagian dari upaya untuk menyelesaikan persoalan dualisme metafisik-religius, yang selama ini menimbulkan persoalan tersendiri dalam ilmu hukum, sehingga perlu dipikirkan kemungkinan adanya tipe ketiga, sebagai jalan tengah antara dualisme pesimistik dan optimistik. Teori ini juga diarahkan pada upaya untuk memahami norma hukum sebagai makna tindakan (perilaku/perbuatan) berkehendak (Wardiono, 2015).

2.1.2 Perilaku Karyawan

a. Pengertian Perilaku Karyawan

Perilaku karyawan (*employee behavior*) adalah pola tindakan yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi yang secara langsung ataupun tidak langsung memengaruhi efektivitas organisasi tersebut. Sebagian perilaku karyawan, disebut dengan perilaku kinerja, langsung berkontribusi pada produktivitas dan kinerja. Perilaku lainnya, disebut dengan kewarganegaraan organisasi, memberikan manfaat positif bagi organisasi tetapi secara tidak langsung. Perilaku kontraproduktif menjauhi kinerja dan merugikan organisasi (Halobelajar.com, 2019).

Perilaku karyawan adalah tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja dan mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja (Yanti & Yanti, 2020)

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku karyawan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi baik secara

langsung maupun tidak langsung yang berkontribusi pada produktivitas dan kinerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan yaitu : lingkungan, konflik, komunikasi (Psikounpad, 2010).

c. Indikator yang mempengaruhi Perilaku Karyawan

Berikut indikator dari perilaku karyawan yaitu (Psikounpad, 2010) :

- 1) *Cooperatives-social skills* (kemampuan berhubungan sosial)
- 2) *Work quality* (kualitas pekerjaan)
- 3) *Work habits* (kebiasaan kerja)

2.1.3 Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh atau taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Faslah & Savitri, 2017).

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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Yamanie & Y, 2016).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, dan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Faktor-faktor yang turut Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu (Andry, 2019) :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

c. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Berikut fungsi disiplin antara lain (Andry, 2019) :

- 1) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
- 2) Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
- 3) Pemaksaan untuk mengikuti aturan organisasi.
- 4) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

d. Indikator Disiplin Kerja

Berikut indikator yang terdapat dalam disiplin kerja (Andry, 2019) :

- 1) Masuk kerja tepat waktu.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif.
- 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja.
- 4) Mematuhi peraturan perusahaan.
- 5) Target pekerjaan.

2.1.4 Sanksi

a. Pengertian Sanksi

Sanksi adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment (hukuman)* jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi (Pramesti et al., 2019).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan hukuman adalah sanksi yang diberikan kepada seseorang yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Sanksi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sanksi (Astuti et al., 2019) :

- 1) Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan
- 2) Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas
- 3) Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan
- 4) Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

c. Fungsi Sanksi

Diberlakukannya sanksi atau hukuman kepada pelaku kejahatan dimaksudkan untuk menimbulkan efek jera terhadap pelaku kejahatan tersebut. Fungsi dari sanksi atau hukuman adalah (abiasmara.com, 2018) :

- 1) Menyadarkan pelaku kejahatan sehingga ia tidak melakukan bentuk kejahatan apapun lagi.
- 2) Memberikan contoh kepada pihak yang tidak melakukan kejahatan, bahwa apabila mereka melakukan kejahatan akan mendapatkan sanksi atau hukuman.

d. Indikator Sanksi

Terdapat beberapa indikator sanksi yaitu sebagai berikut (Tan & Pradita, 2020):

- 1) Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.
- 2) Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.
- 3) Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.
- 4) Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja, dan sanksi terhadap perilaku karyawan yang dipaparkan sebagai berikut :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh (Suparno & Sudarwati, 2014)

Penelitian ini membahas pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Sampel dalam

penelitian ini sebanyak 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Penelitian yang dilakukan oleh (Faslah & Savitri, 2017)

Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Penelitian yang dilakukan oleh (Pramesti et al., 2019)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Sampel pada penelitian ini sebanyak 32 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading.

d. Penelitian yang dilakukan oleh (Tangkuman et al., 2015)

Penelitian ini membahas tentang penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. Sampel pada penelitian ini sebanyak 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan penilaian kinerja, *reward* dan *punishment*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Penelitian yang dilakukan oleh (Sunaryo, 2017)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perubahan organisasi, budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sisirau Medan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 80 responden. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

f. Penelitian yang dilakukan (Yanti & Yanti, 2020)

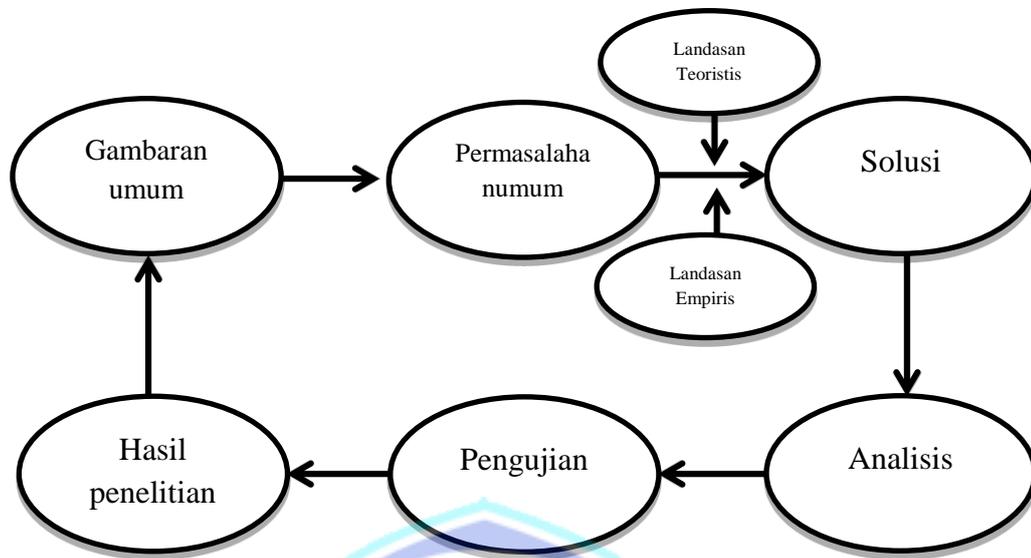
Penelitian ini membahas tentang pengaruh perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada premier basko hotel padang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 98 responden dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada primer basko hotel padang dengan nilai $\text{sig} < \alpha$. (2).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	(Suparno & Sudarwati, 2014)	Variabel (X) Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2.	(Faslah & Savitri, 2017)	Variabel (X) Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Sigfikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel	Metode Analisis	Hasil
3.	(Pramesti et al., 2019)	Variabel (X) <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Variabel (Y) Kinerja karyawan	Persamaan Regresi Linier Berganda	<i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
4.	(Tangkuman et al., 2015)	Variabel (X) <i>Reward</i> , dan <i>punishment</i> Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	<i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> , Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
5.	(Sunaryo, 2017)	Variabel (X) Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
6.	(Yanti & Yanti, 2020)	Variabel (X) Perilaku Kerja Dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Pengembangan Karir Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Perilaku Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan

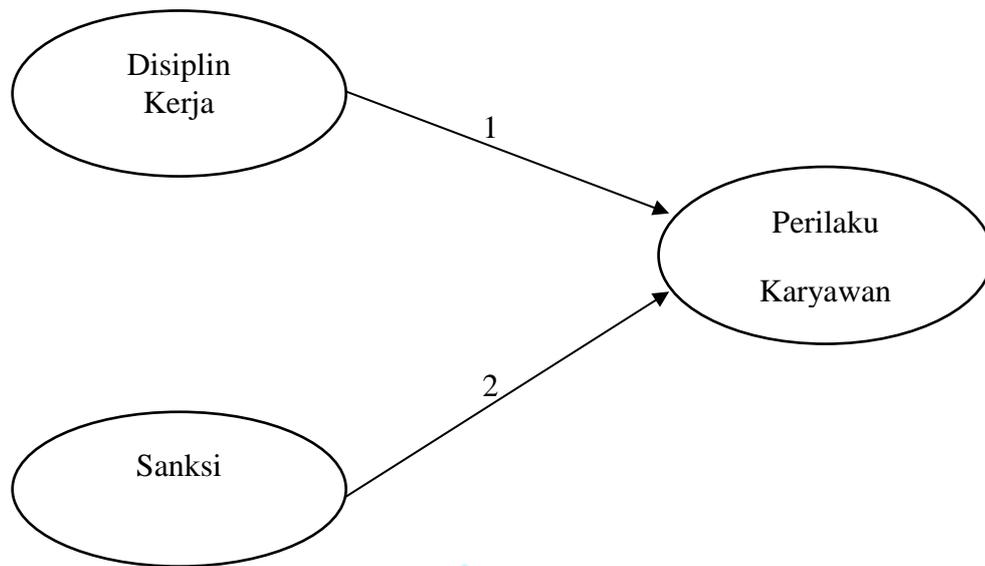
2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa disiplin kerja dan sanksi berpengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan. Maka perilaku karyawan dipengaruhi dari 2 aspek seperti yang tertera pada kerangka di bawah ini yaitu:



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah oleh peneliti 2021

Keterangan:

○ = Variabel

→ = Pengaruh Variabel

2.5 Hipotesis

2.5.1. Hipotesis Pertama

Hasil penelitian ditemukan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan pada CV. Putra Pangestu Lumajang (Yanti & Yanti, 2020). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Satrio (2011), hasil penelitian ditemukan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan Karir Karyawan Kantor Dinas Pariwisata Kota Bandung. Penelitian lain yang dilakukan oleh Indah Lestari (2011) hasil penelitian ditemukan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada KFC Cabang Karang Setra Bandung. Penelitian lain oleh Wiyani (2014)

hasil penelitian ditemukan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang. Penelitian Cintia (2011) ditemukan hasil dari penelitian tersebut bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dora Jaya Semarang. Penelitian lain oleh Merianis (2010) hasil penelitian ditemukan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Hotel Karang Setra Bandung. Dari penelitian tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan.

2.5.2 Hipotesis Kedua

Sanksi (*Punishment*) sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Terdapat beberapa indikator punishment yaitu usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan. Kesimpulannya hukuman merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku (Tangkuman et al., 2015).

Sanksi (*punishment*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Hal ini dikarenakan bahwa adanya Punishment

membatasi perilaku, agar tidak terjadi tingkah laku yang tidak diharapkan (Pramesti et al., 2019).

H2 : Sanksi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku karyawan.

