

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama dalam suatu organisasi. Secara umum organisasi adalah tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja sama secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama (Jones, 2013:17). Dalam wadah kegiatan itu setiap orang atau pegawai harus jelas tentang tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang berkerja di dalamnya. Melalui organisasi manusia dapat mengkoordinasikan sejumlah besar tindakan-tindakan dan orgaanisasi mampu menciptakan alat-alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan.

Dalam organisasi terdapat tugas-tugas yang harus dikoordinasikan sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah dibentuk. Setiap organiasi apapun jenisnya membutuhkan aplikasi manajemen dalam mengolah tugas serta sumber daya yang dimiliki.

“Istilah manajemen atau pengelolaan sendiri adalah seni mengelola sumber daya yang tersedia, misalnya orang, barang, uang, pikiran, ide, data, informasi dan sumber daya lain yang ada di dalam kekuasaannya untuk dimanfaatkan secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien” (Yusup, 2012: 10).

Begitu banyak permasalahan-permasalahan seputar manajemen sumber daya manusia yang menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran. Permasalahan tersebut pada akhirnya akan berkembang menjadi suatu permasalahan kompleks, yang berakibat pada segala aspek perusahaan. Masalah yang timbul ini disebabkan oleh adanya disiplin kerja karyawan dalam bekerja. Salah satu indikasi dari menurunnya tingkat disiplin kerja adalah adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, seperti data keterlambatan masuk kerja dan data pegawai yang tidak masuk kerja.

Ketaatan dan kepatuhan karyawan sebagai realisasi dari disiplin kerja dalam melaksanakan tugas akan berdampak kepada kepastian hasil kerjanya. Proses pelaksanaan program kerja sebagai realisasi untuk mencapai tujuan perusahaan harus dilakukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi, sehingga kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan menjadi indikasi bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dalam hal ini, semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya baik, maka kinerja karyawan tersebut cenderung baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, cenderung rendah pula. Kinerja karyawan dapat diukur

dari produktivitas yang dihasilkan oleh individu tersebut. Semakin tinggi produktivitas karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Peraturan diperlukan dalam upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian *punishment* harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelangarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku disekitarnya secara bertanggung jawab (Singodimedjo, 2012:212). Banyak hal yang dapat mempengaruhi sikap karyawan terutama sikap disiplin karyawan dalam suatu perusahaan. Untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan yang diberikan oleh atasan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan adalah bagaimana pengawasan dan *punishment* yang dilakukan terhadap karyawan atau pegawai yang ada dalam perusahaan.

Permasalahan terkait disiplin kerja karyawan, dapat diakibatkan oleh berbagai hal. Apalagi jika lingkup suatu organisasi sangat luas dan kompleks, seperti pada PT. Famatex Cipadung Bandung, ini rentan sekali terjadinya suatu pelanggaran. Sehingga pimpinan dalam suatu perusahaan perlu

menerapkan suatu sistem aturan yang ketat dan tegas juga didukung oleh sistem pengawasan yang baik dan canggih, agar tingkat pelanggaran yang salah satunya tingkat disiplin kerja karyawan dapat diatasi dengan baik.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Disiplin kerja yang baik akan mendorong gairah kerja dan semangat kerja, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan maupun karyawan dapat dicapai. Kedisiplinan harus ditingkatkan dalam organisasi atau perusahaan, tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik akan sulit bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Organisasi mampu menghubungkan sumber daya yang dimiliki dengan didukung sumber daya lain di luar organisasi, yakni dengan menjalin para pemimpin organisasi, kelompok kerja atau tenaga ahli, mesin, dan bahan mentah menjadi satu. Pada saat bersamaan, organisasi secara terus menerus mengkaji sejauh mana berbagai unsur yang ada di dalam organisasi telah berfungsi dengan baik demi tercapainya sebuah tujuan organisasi. Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang pegawai, pemimpin harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala aktivitas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Pengawasan menjadi unsur terpenting dalam pembinaan individu di dalam organisasi, karena pengawasan

merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

Menurut Stoner dalam Sule dan Saefullah (2006:317) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengawasan merupakan suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, tujuan, atau kebijakan yang telah ditentukan. Pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan, dan yang lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

Jangkauan pengawasan yang terlalu luas dan jumlah karyawan yang terlalu banyak, mengakibatkan kurang efektifnya pengawasan yang diterapkan pada PT. Famatex Cipadung Bandung, sehingga ini menjadi salah satu permasalahan mendasar yang mengakibatkan timbulnya permasalahan lain, salah satunya berdampak pada kurangnya disiplin kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini sistem pengawasan perlu ditingkatkan lagi, dengan tujuan untuk menjamin pelaksanaan kegiatan perusahaan menjadi lancar dan sesuai dengan rencana.

Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja yang menurun dan akan berpengaruh langsung terhadap kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga keseluruhan proses kegiatan di dalam organisasi akan terhambat. Oleh karena itu dibutuhkan

pengawasan yang efektif, sehingga diharapkan mampu menghasilkan efek yang positif untuk organisasi tersebut. Selain pengawasan, perusahaan juga harus memberikan sanksi pada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja.

Menurut Ivancevich dalam Gania (2006:226), "*punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu". Dan menurut Mursal (2004:86) pengertian *punishment* adalah suatu perbuatan dimana orang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran".

*Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan merupakan motivasi pengembangan sumber daya manusia dengan daya dorongan bagi manusia untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Jumlah karyawan yang banyak dan bervariasi pada PT. Famatex Cipadung Bandung jika tidak didukung oleh sistem aturan yang ketat, akan berdampak pada mudahnya karyawan dalam melanggar aturan atau menurunnya tingkat disiplin kerja. *Punishment* yang sudah diterapkan seperti ini masih kurang efektif, karena setiap harinya selalu ada karyawan yang melanggar aturan yang sudah diterapkan.

Tertercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, agar tidak terjadi lagi perilaku negatif yang diperbuat karyawan bersangkutan. *Punishment* dalam suatu

pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Pada penelitian ini, objek yang dituju adalah perusahaan tekstil di daerah Bandung yaitu PT Famatex yang beralamatkan di Jalan Raya Cipadung 272, Kelurahan Cipadung Wetan Kecamatan Panyileukan Kota Bandung. Jumlah pegawai yang ada di perusahaan ini mencapai 1,500 karyawan. Selain itu pembagian jam kerja di perusahaan ini ada 3 shift, yaitu terdiri dari shift pagi (06.00-14.00), shift siang (14.00-22.00), shift malam (22.00-06.00) dan 1 non 7 shift. Masing-masing dari setiap shift terdapat kurang lebih sekitar 500 pegawai. Jika dijumlahkan, dalam satu hari pegawai yang bekerja mencapai 1500 karyawan. Pada pekerja non shift jam kerja yang dilakukan yaitu dari jam 08.00-16.00.

Ada perbedaan antara 3 shift kerja dan non shift, perbedaan yang menonjol yaitu jika pekerja 3 shift tidak memiliki jam istirahat, namun jam istirahat masuk pada uang lembur. Meskipun uang lembur dibayarkan pada karyawan, tetap saja kepuasan dalam bekerja kurang diperhatikan dan berakibat pada produktivitas pegawai yang menurut dikarekan kelelahan dalam bekerja, hal tersebut juga berefek pada ketidaknyamanan karyawan sehingga bisa jadi pegawai mengundurkan diri dan keluar dari pekerjaannya.

Sedangkan pada pekerja non shift mempunyai jatah jam istirahat pada pukul 12.00-13.00. Dengan perbedaan yang menonjol seperti itu, maka sistem penggajian yang diberikanpun berbeda, jika pada karyawan 3 shift diberikan

upah Rp. 100.000/ hari dan jika kumulatifkan, maka gaji yang diterima dalam sebulan yaitu sekitar Rp. 3.000.000. Sedangkan gaji yang diberikan pada pekerja non shift yaitu Rp. 2.800.000 sesuai dengan UMR Kota Bandung.

Berdasarkan studi penelitian pendahuluan, permasalahan terkait disiplin kerja karyawan dialami oleh PT. Famatex. Setelah peneliti melakukan wawancara dengan Manager Personalia di perusahaan tersebut, bahwa telah terjadi penurunan disiplin kerja karyawan, seperti dari keterlambatan masuk kerja dan ketidakhadiran karyawan. Setiap harinya selalu aja ada karyawan yang terlambat masuk kerja, setiap hari rata-rata ada 7-8 karyawan yang terlambat masuk kerja. Selain masalah keterlambatan masuk kerja, ada masalah lain juga yang dialami oleh PT. Famatex yang terkait disiplin kerja karyawan, yaitu masalah ketidakhadiran karyawan. Bahwa setiap bulannya ada sekitar 30an karyawan yang tidak masuk kerja. Dan tentunya ini akan berdampak kurang baik terhadap kegiatan produksi yang ada di perusahaan tersebut. Karena pegawai merupakan salah satu faktor produksi, jadi dengan tidak masuk kerjanya pegawai akan menghambat pencapaian hasil kuantitas produksi pada PT. Famatex. Diduga ini karena kurangnya pengawasan dan *punishment* pada perusahaan tersebut.

Permasalahan Ini didukung dengan Tabel Frekuensi Tingkat Keterlambatan dan Ketidakhadiran pegawai untuk 5 Bulan terakhir Tahun 2018, yaitu sebagai berikut:



**Tabel 1.1**  
**Keterlambatan dan Ketidakhadiran Pegawai PT. Famatex Cipadung**  
**Bandung Bulan Agustus-Desember 2018**

Bulan	Keterlambatan	Ketidakhadiran			
		Cuti	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
Agustus	117	5	7	6	11
September	104	7	6	8	13
Oktober	112	8	4	5	10
November	121	5	6	9	15
Desember	126	10	3	8	18

*Sumber: PT. Famatex Cipadung Bandung*

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan pada PT. Famatex Cipadung Bandung mengalami naik turun dari Bulan Agustus hingga Oktober dan mengalami peningkatan dari Bulan Oktober hingga Bulan Desember. Hal tersebut menunjukkan tingkat disiplin kerja pegawai untuk 3 Bulan terakhir semakin menurun.

Untuk itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Pengawasan dan *Punishment* (Sanksi) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Shift Pagi pada PT. Famatex Cipadung-Bandung”**

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Terlalu luasnya jangkauan pengawasan, sehingga berakibat pada menurunnya tingkat disiplin kerja karyawan.
2. *Punishment* yang kurang tegas atau tidak terlalu ketat, sehingga berakibat pada menurunnya tingkat disiplin kerja karyawan.
3. Dari segi kehadiran dan keterlambatan, selalu ada karyawan yang tidak masuk kerja serta terlambat masuk kerja setiap harinya.

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Famatex Cipadung-Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh *punishment* terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Famatex Cipadung-Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh antara pengawasan dan *punishment* secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Famatex Cipadung-Bandung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Famatex Cipadung-Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Famatex Cipadung-Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara pengawasan dan *punishment* secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Famatex Cipadung-Bandung.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan yaitu bagaimana melakukan suatu analisis khususnya dipandang dari sudut Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai pertimbangan dalam upaya peningkatan kedisiplinan karyawan.
3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjut tentang topik penelitian ini.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Siagian dalam Syafi'i (2015:60) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Hani Handoko dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Edisi 2* (2014:357) mengatakan bahwa "Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai". Pengaruh pengawasan yang dilakukan terhadap disiplin kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu pengawasan akan menentukan sejauh mana kualitas disiplin kerja pegawai di dalam pelaksanaannya. Menurut Hani Handoko dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Edisi 2" (2014:357) terdapat tahap-tahap dalam pengawasan, yaitu:

- a. Penetapan standar pelaksanaan, tahap pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pelaksanaan. Ini memungkinkan manajer untuk mengkomunikasikan pelaksanaan kerja yang diharapkan kepada para bawahan secara jelas dan tahapan-tahapan lain dalam proses perencanaan dapat ditangani dengan lebih efektif.

- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu tahap kedua dalam pelaksanaan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara cepat.
- c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan, setelah pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus.
- d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan dari pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau yang telah ditetapkan.
- e. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan, tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk, standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau kedua-duanya bila dilakukan bersamaan.

Pengertian disiplin kerja menurut Keith Davis yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” (2011:129), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi”.

Sementara itu Malayu S.P. Hasibuan (2012:194) menyatakan kaitan pengawasan dan disiplin kerja sebagai berikut: “Pengawasan dapat merangsang disiplin kerja pegawai, dengan adanya pengawasan pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, arahan dari pimpinan,

dan pimpinan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya untuk memberikan penilaian yang objektif. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi publik maupun organisasi privat mutlak diperlukan sistem pengawasan yang baik agar tercipta pengawasan internal yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung disiplin kerja pegawai”.

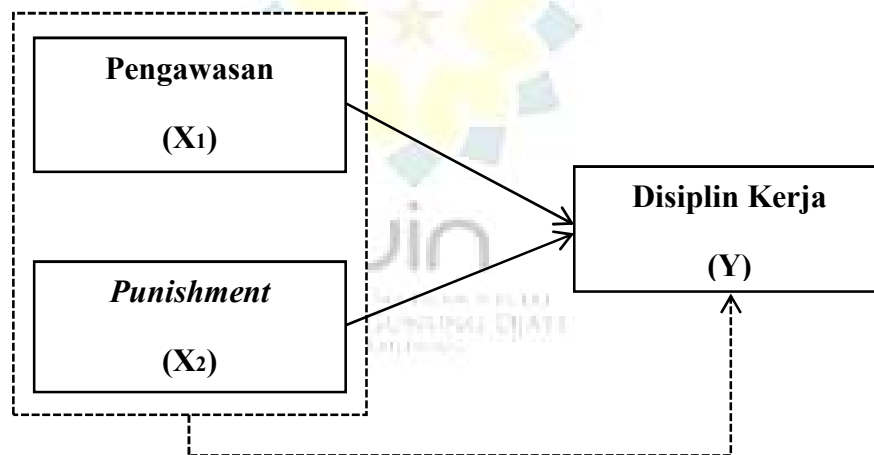
## **2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:131) mengemukakan pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pemberian peringatan, pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga.
- b. Pemberian sanksi harus segera, pegawai yang melanggar harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku.
- c. Pemberian sanksi harus konsisten, pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku.
- d. Pemberian sanksi harus bersifat impersonal, pemberian sanksi harus tidak membedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dengan adanya sanksi, karyawan menjadi lebih taat pada peraturan yang berlaku dalam perusahaan, secara otomatis tingkat disiplin karyawan akan meningkat dengan adanya sanksi. Ketaatan dan kepatuhan karyawan sebagai realisasi dari disiplin kerja dalam melaksanakan tugas, akan berdampak pada kepastian hasil kerjanya. Proses pelaksanaan program kerja sebagai realisasi untuk mencapai tujuan perusahaan harus dilakukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Sehingga kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan menjadi indikasi bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dalam hal ini semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.



**Gambar 1.1 Kerangka Berpikir**

Keterangan:

—→ = Uji secara parsial

-----→ = Uji secara simultan

## G. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil
1.	<i>Rumiris Siahaan (2013)</i>	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> , Terhadap Disiplin Kerja	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja
2.	<i>Manda Lintang Havany (2016)</i>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
3.	<i>Chintya Amalia (2012)</i>	Pengaruh Insentif dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja	<i>Insentif</i> dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja



No	Peneliti	Judul	Hasil
4.	<i>Novrizalia Puteri, Egga (2018)</i>	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja
5.	<i>Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya 2014</i>	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan Motivasi Terhadap <i>performence</i>	<i>Reward</i> , <i>punishment</i> dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	<i>Hj. Rusdiana Hamid (2006)</i>	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Pendidikan islam	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap pendidikan islam anak.
7.	<i>Mardjan Dunggio (2013)</i>	Pengaruh Semangat kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja	Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

## H. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:159) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Maka berdasarkan kerangka pemikiran sebelumnya, hipotesis yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### Hipotesis 1

Ho : Pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan

Ha : Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan

### Hipotesis 2

Ho : *Punishment* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan

Ha : *Punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan

### Hipotesis 3

Ho : Pengawasan dan *Punishment* secara simultan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan

Ha : Pengawasan dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan