

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan SDM yang cakap dan kompeten di bidangnya sehingga mampu menjadikan usaha lebih unggul antar sesama kompetitor, Selanjutnya menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan . Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama yaitu menurut Rivai (2017). Adapun Indikator Kinerja Karyawan yaitu Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas pekerjaan Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan Kuantitas, yaitu hasil kerja selalu memenuhi pencapaian atau target kerja yang telah ditentukan baik barang/jasa, waktu dan biaya.

LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan sebagai suatu Badan Usaha Simpan Pinjam yang dimiliki oleh Desa Adat yang berfungsi dan bertujuan utama untuk mendorong pembangunan ekonomi masyarakat Desa melalui tabungan yang terarah serta penyaluran modal yang efektif. pada LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan. mempunyai peran sebagai lembaga yang berperan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui pembangunan ekonomi kerakyatan. Selain itu menurut Keputusan Kepala Daerah Tingkat I Bali nomor 972 Tahun 1984 disebutkan LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan adalah alat Desa dan merupakan unit operasional serta berfungsi sebagai wadah kekayaan desa yang berupa uang atau surat berharga lainnya dan selanjutnya Perda Tingkat I Bali nomor 8 Tahun 2002 LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan merupakan badan

usaha keuangan milik Desa Pakraman yang melaksanakan kegiatan usaha dilingkungan Desa untuk Krama desa. LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan dengan jumlah karyawan 30 orang karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan, peneliti menemukan masalah terhadap kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan, yaitu karyawan kurang sepenuhnya memiliki kemandirian dalam menjalankan fungsi kerjanya, dan kurangnya rasa untuk memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan. Sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari target pencapaian jumlah nasabah belum tercapai maupun realisasi jumlah kredit yang disalurkan kepada masyarakat.

Pada Tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan hasil kerja yang di peroleh terhadap waktu yang di perlukan untuk memperoleh nasabah.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Realisasi Pencapaian Nasabah Pada
LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan Tahun 2021

No.	Bulan	Target Realisasi (orang)	Realisasi Kredit (orang)	Keterangan (%)
1.	Januari	67	59	88,05
2.	Februari	69	61	88,40
3.	Maret	71	69	97,18
4.	April	73	65	86,67
5.	Mei	75	71	94,67
6.	Juni	77	71	92,20
7.	Juli	79	73	92,40
8.	Agustus	81	75	92,59
9.	September	83	77	92,77
10.	Oktober	85	67	78,82
11.	November	87	78	89,65
12.	Desember	89	80	89,88
Total		936	884	94,44

Sumber : LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan (2021).

Dari Tabel 1.1 menunjukkan realisasi pencapaian nasabah naik turun setiap bulannya, dari jumlah target yang diberikan dalam satu tahun yaitu 936 orang. Nasabah, Tetapi pada kenyataannya hanya mendapat melakukan realisasi sebanyak 884 orang nasabah dalam setahun (94,44%). Selanjutnya realisasi pencairan kredit pada LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan tidak sesuai dengan target yang ditentukan setiap bulannya.

Adapun pencairan kredit pada LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan seperti Tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Pencairan Kredit pada
LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan
Tahun 2021

No.	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Keterangan (%)
1	Januari	200.000.000	175.500.000	87,50
2	Februari	200.000.000	190.500.000	99,00
3	Maret	200.000.000	188.750.000	94,00
4	April	250.000.000	240.500.000	98,00
5	Mei	250.000.000	212.000.000	84,80
6	Juni	250.000.000	139.000.000	55,80
7	juli	300.000.000	189.500.000	63,00
8	Agustus	300.000.000	205.500.000	68,33
9	September	300.000.000	289.000.000	96,33
10	Oktober	350.000.000	252.500.000	72,00
11	November	350.000.000	315.500.000	90,00
12	Desember	350.000.000	265.000.000	75,71
Jumlah		3.300.000.000	2.663.250.000	80,70

Sumber : LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan, (2021)

Dari Tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa pencairan kredit pada LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan dari bulan januari sampai Desember 2021, target pencairan kredit tidak lancar dari yang di target Rp. 3.300.000.000, dan realisasi pencairan kredit Rp. 2.663.250.000. (80,70%). Hal ini membuktikan bahwa terjadinya penurunan kinerja pada karyawan,

sehingga berdampak terhadap hasil kerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah “*punishment* (sanksi/hukuman) Astuti dkk (2018); menyatakan : “*punishment* (sanksi/hukuman) adalah salah satu bentuk penguatan negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman”. Menurut Fahmi (2016) mengemukakan ada beberapa indikator *punishment* yaitu : Penurunan jabatan, pemindahan posisi, pemutusan hubungan kerja, pengaduan kepada pihak berwajib. Efektif tidaknya *punishment* yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran atau kesalahan dapat diukur dengan *punishment* preventif dan *punishment* represif Astuti dkk (2018). *Punishment* preventif bermaksud untuk mencegah agar tidak terjadi pelanggaran sehingga *punishment* ini dilakukan sebelum pelanggaran terjadi. *Punishment* represif dilakukan karena adanya kesalahan yang telah diperbuat oleh sebab itu, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan Tangkuman, dkk. (2015).

Masalah yang terjadi pada LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan tidak adanya toleransi yang diberikan terhadap karyawan atas *punishment* yang diberikan perusahaan seperti yang dilaksanakan pihak manajemen LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan yaitu kurangnya pemberian teguran secara tertulis seperti : pada keterlambatan karyawan yang hanya selisih beberapa menit saja dari waktu yang ditentukan berakibat pada diberikannya hukuman. Pihak Manajemen LPD Desa Pakraman Lumajang

Tabanan tidak memberikan pengecualian untuk hal apapun sementara karyawan ketika berangkat menuju tempat kerja mengalami beberapa kendala seperti terjadinya kemacetan dan lain-lain, hal tersebut tidak menjadi pertimbangan pihak manajemen LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan dalam memberikan punishment.

Punishment berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kentjana dan Nainggoloan (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wirawan dan Afani (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel punishment berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2019) motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Karyawan yang kurang termotivasi dapat bersikap tidak acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam organisasi. Robbins dalam Priansa, (2018) motivasi adalah “proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya yang menuju pencapaian tujuan”. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat

dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Gitosudarno (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan.

Fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja terlihat pada indikator keamanan kerja. Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang karyawan pada LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan adanya keluhan dari karyawan bahwa kebutuhan keamanan kerja masih dirasakan kurang untuk dapat memenuhi keamanan selama mereka bekerja meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh, Kartika, *et al.* (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Julianry, dkk. (2017:243) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh, penelitian yang dilakukan Antaka (2018), dengan hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya

apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan berbanding terbalik dengan peningkatan kinerja karyawan atau belum tentu kinerja karyawan akan meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja menjadi subjek penting dalam literatur perilaku organisasi, karena berperan signifikan baik terhadap individu maupun organisasi (Resiana, 2020). Mangkunegara (2017) mengemukakan stress kerja sebagai suatu ketegasan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapi melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Hasibuan (2016) mengemukakan stress kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Budiyo (2016:3534) menyatakan stres yang terjadi dan tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik lingkungan luar maupun lingkungan didalam perusahaan.

Fenomena yang berkaitan dengan stres kerja, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian umum dan Sumber Daya Manusia (SDM) LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan ditemukan adanya masalah yang berkaitan dengan stres kerja yaitu pada beban kerja karyawan. Tuntutan tugas yang terlalu tinggi (beban kerja) yang memberatkan pekerjaan para karyawannya, banyak karyawan yang mengeluh terhadap pekerjaan yang dikerjakan karena tidak sesuai dengan jabatan karyawan tersebut. Selain itu tingginya tekanan kerja yang

diberikan oleh pemimpin perusahaan terhadap karyawan, dan dengan adanya Pekerjaan yang banyak dan semakin menumpuk sehingga akan terdapat peningkatan jumlah jam kerja di setiap minggunya karena adanya lembur.

Penelitian mengenai hubungan stress kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan Azizah dan Fauzany (2019) bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan . Artinya apabila stress kerja menurun dan tanggung jawab karyawan berkurang maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Penelitian Andika dan Irmayanti (2021) juga menemukan hal yang sama bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Artinya apabila beban kerja dari pada karyawan menurun maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga hasil yang diharapkan perusahaan sesuai dengan yang direncanakan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gofur (2018) bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stress kerja dan beban kerja dari pada seorang karyawan meningkat/bertambah maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Dari fenomena yang ditemukan dan dengan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Punishment*, Motivasi kerja dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan.

1.2 Rumusan Permasalahan

- 1) Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan?
- 2) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan ?
- 3) Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan.
- 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan
- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak, antara lain :

- 1) Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap bidang ilmu Manajemen SDM tentang pengaruh *Punishment*, Motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Lumajang Tabanan.

2) Kegunaan Praktis

a) Bagi Peneliti

(1) Untuk melengkapi syarat guna meraih gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

(2) Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh ke dalam bidang manajemen khususnya di bidang manajemen SDM.

b) Bagi Universitas.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen SDM dan juga merupakan sumbangan atau tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

c) Bagi LPD

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dalam manajemen SDM, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

d) Bagi Peneliti lain

Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai referensi bagi rekanrekan yang membutuhkan untuk penelitian selanjutnya dengan tema dan objek tugas akhir yang sama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide – ide akan masa depan : keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan (Mahennoko 2017). Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku tersebut yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku ini mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*Goal setting theory*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei 2019).

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang diterapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang

inin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan urain di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diindentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Punishment

1) Pengertian Punishment

Menurut Fahmi (2017:68) punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena tidak kemampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan. Adapun menurut Roestiyah (2016:63) punishment (hukuman) adalah suatu perbuatan yang tidak menyenangkan dari orang yang lebih tinggi kedudukannya untuk pelanggaran dan kejahatan, yang bermaksud untuk memperbaiki kesalahan anak dan bukan untuk pendendam. Selain itu, Menurut Purwanto (2017:186) Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. Punishment adalah

sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman akan diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan hal-hal seperti waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas. Dalam hal menjaga dan meningkatkan kualitas SDM perusahaan, perlu dijaga konsistensi perencanaan dengan pemberian punishment yang jelas bagi satuan kerja atau individu. Sama halnya seperti reward, pemberian sanksi punishment sebagai faktor pemicu keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan daya saing juga memegang peranan yang penting. Pemberian punishment terhadap satuan kerja atau individu yang tidak konsisten dan tidak berhasil akan membuat satuan kerja atau individu tersebut semakin memacu diri untuk memperbaiki kekurangan dan kelemahan yang dimilikinya dalam menerapkan sistem ini.

2) Dampak Pemberian Punishment

Adapun dampak yang mungkin terjadi ketika keputusan punishment diberikan subjektif seperti yang dikemukakan oleh Fahmi (2016:69) adalah sebagai berikut:

- a) Wibawa dan reputasi pimpinan akan turun dan tidak lagi diciptakan oleh karyawan.
- b) Memungkinkan karyawan memiliki prestasi dan kompetensi bagus untuk secepatnya mengambil sikap keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang lebih nyaman.
- c) Timbulnya berbagai fitnah dan informasi yang tidak betul namun diterima oleh pimpinan sebagai kebenaran dan fitnah tersebut kemudian dilaksanakan sehingga ada pihak yang dikorbankan oleh fitnah tersebut.
- d) Memungkinkan pimpinan tersebut untuk diturunkan jabatannya dari posisi pimpinan tertinggi atas dasar keputusan yang tidak objektif tersebut.

3) Jenis-Jenis Punishment

Menurut Martin (2015: 331-335) ada banyak kejadian saat diberikan sebagai konsekuensi langsung bagi perilaku, cocok dengan definisi hukuman. Kejadian– kejadian tersebut dapat diklasifikasikan berdasarkan kategori–kategori sebagai berikut:

- a) Hukuman fisik (physical punishment) Hukuman fisik (physical punishment) adalah stimuli yang mengaktifkan reseptor–reseptor rasa sakit yang teknisnya disebut nociceptor. Nociceptor adalah

ujung–ujung syaraf yang bertempat di seluruh tubuh yang mendeteksi perubahan–perubahan tekanan, regangan, dan suhu tubuh yang cukup kuat untuk berpotensi menyebabkan kerusakan jaringan, dan yang ketika diaktifkan dialami sebagai rasa sakit. Contoh– contoh stimuli yang mengaktifkan reseptor–reseptor ini adalah benturan, cubitan, pelukan, gelitikan, rambut tercabut, rasa dingin atau rasa panas ekstrem, gesekan, suara keras dan sengatan listrik. Stimuli yang demikian disebut hukuman/punishment tak terkondisikan, di mana stimuli yang menghukum tanpa harus dipelajari terlebih dahulu. Tentunya ada stimuli lain yang dapat menyebabkan rasa tidak nyaman tanpa dipelajari lebih dulu namun yang tidak melibatkan nociceptor (seperti bau dan cita rasa). Semua termasuk kategori hukuman fisik.

- b) Teguran Teguran/reprimand stimulus verbal negatif kuat yang kontingennya langsung pada perilaku, yang langsung dilontarkan setelah seseorang memancarkan perilaku yang tidak diinginkan. Teguran juga sering meliputi tatapan tajam atau genggam tangan yang kuat. Di beberapa kasus, teguran menjadi lebih efektif dengan memasangkan pada hukuman/punishment contohnya memasangkan teguran dengan semprotan air untuk menekan perilaku pada individu– individu dengan disabilitas perkembangan. Hal ini menyebabkan teguran menjadi lebih efektif bukan hanya di lingkup program, tetapi di lingkup alamiah di mana semprotan tidak digunakan. Teguran secara lisan adalah jenis yang paling umum guru gunakan, dimana ini lebih efektif digunakan ketika posisi guru

sudah dekat dengan siswa daripada jauh diseberang ruangan dan ketika digunakan bersamaan dengan teguran non-lisan, seperti kerutan kening atau kontak mata. Teguran akan lebih efektif digunakan ketika diberikan dengan singkat dan langsung ke intinya. Teguran tersebut tidak perlu diberikan dengan cara berteriak, yang malah dapat menambah tingkat kebisingan kelas dan menunjukkan guru sebagai model yang kurang terpuji. Cara lain adalah dengan mengajak murid menepi dan menegurnya secara pribadi daripada menegur di depan umum.

- c) Penjedaan (time out) Time out adalah periode waktu yang langsung mengikuti perilaku tertentu dimana individu kehilangan kesempatan untuk mendapatkan penguat. Ada dua jenis time out yaitu yang mengucilkan dan yang tidak mengucilkan. Penjedaan pengucilan (exclusionary time out) terdiri atas pengeluaran individu secara singkat dari situasi yang menguatkan langsung setelah perilaku target yang tidak diinginkan muncul. Perbedaan tanpa pengucilan (non exclusionary time out) terdiri atas pengenalan sebuah situasi, segera mengikuti sebuah perilaku, di mana stimuli disertai dengan penguatan yang dikurangi.
- d) Response cost Response cost meliputi penghilangan sejumlah penguat segera setelah sebuah perilaku muncul. Response cost kadang digunakan dalam program modifikasi perilaku, di mana klien mempelajari penanda token sebagai penguatnya. Martin (2015:334) menemukan bahwa hilangnya token menjadi hukuman/punishment. Response cost yang efektif untuk

menurunkan perilaku kejang pada anak– anak penderita Sindrom Tourette. Response cost berbeda dengan penjedaan, yaitu ketika response cost diberlakukan, individu tidak kehilangan sementara waktu kesempatan memperoleh penguat. Response cost tidak boleh dicampuradukkan dengan pemunahan. Prosedur pemunahan adalah sebuah penguat ditahan mengikuti respon yang diperkuat sebelumnya, sedangkan response cost penguat diambil mengikuti kemunculan respon tidak diinginkan. Contoh response cost dalam kehidupan sehari–hari adalah denda buku di perpustakaan, surat tilang.

4) Indikator Punishment

Indikator Punishment Menurut Rivai (2014:450) ada beberapa indikator Punishment, yaitu:

- a) Hukuman ringan Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- b) Hukuman sedang Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- c) Hukuman berat Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia, yaitu untuk mengambil tindakan, berpikir bahwa tindakan itu dapat memberikan apa yang dibutuhkan atau diharapkan oleh karena itu, jika interaksi seseorang dengan orang lain atau lingkungan dapat mendorongnya untuk melakukannya, maka akan ada motivasi (Erica, Suryani, Hoiriah, dan Vidada, 2020). Menurut Sarippudin dan Handayani (2017) motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Winardi (2018), mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan yang pada intinya dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif dan negatif. Menurut Malayu (2017) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara memdorong gairah kerja bahwan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi dimana menurut (Sedarmayanti 2017) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu seperti faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut juga dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

- a) *Motivation factor* merupakan faktor yang mampu mendorong individu untuk berprestasi yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (*condition intrinsic*)
- (1) prestasi yang diraih (*achievement*)
 - (2) pengakuan orang lain (*recognition*)
 - (3) tanggung jawab (*responsibility*)
 - (4) peluang untuk maju (*advancement*)
 - (5) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- b) *Maintenance factor* atau disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan sumber daya manusia dengan memberikan kebutuhan seperti:
- (1) Kompensasi
 - (2) Keamanan dan keselamatan kerja
 - (3) Kondisi kerja
 - (4) Prosedur perusahaan

(5) Mutu dan supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dengan bawahan

3) Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan, (2018) tujuan pemberian motivasi yaitu:

- a) Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4) Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2018:837) adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) *Kebutuhan rasa aman (safety-need)*

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) *Kebutuhan Sosial (Social-need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization-need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang

mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugastugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

2.1.4 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017:12).

Stress kerja merupakan masalah yang serius bagi suatu organisasi karena dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi tersebut. Pegawai yang dituntut untuk bekerja dengan pencapaian yang tinggi akan menekan pegawai dan berakibat pegawai menjadi stress dalam bekerja. Apabila stress kerja ini berkelanjutan maka, pegawai akan merasakan kepuasan kerja yang rendah dan berakibat ingin keluar darisuatu organisasi (Margaretta dan Riana, 2020:1151).

Menurut Gunawan dan Kantili (2019:51) mengungkapkan bahwa stress kerja tidak sendirinya harus buruk, walaupun pada umumnya dibahas dalam konteks yang negatif. Stress kerja juga memiliki nilai positif bagi individu untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman. Stress kerja merupakan suatu kondisi yang

timbul dari tekanan beban kerja yang berlebihan dan berbagai waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan yang dikejar deadline.

Menurut Budiyo (2016:3534) menyatakan stres yang terjadi dan tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik lingkungan luar maupun lingkungan didalam perusahaan. Menurut Udayana dan Dewi (2017:1154) menyatakan bahwa stres kerja merupakan persepsi pegawai terhadap tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan persepsi kendali terhadap pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah situasi ketegangan/ tekanan emosional yang dialami seseorang dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan- hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

2) Faktor Penyebab Stress Kerja

Berikut ini adalah penyebab stres kerja menurut Sunyoto (2018:14) yaitu sebagai berikut:

a) Penyebab Fisik

Penyebab fisik yaitu kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Kelelahan juga dapat menyebabkan stres kerja karena kemampuan untuk bekerja menurun yang menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

b) Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

c) Sifat Pekerjaan

Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

d) Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada pegawai belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian pegawai justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

e) Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

3) Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:16) mengatakan ada 3 pola dalam mengatasi stres kerja yaitu :

- a) Pola Sehat, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- b) Pola harmonis, yaitu dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan
- c) Pola patologis, yaitu menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

4) Indikator Stres Kerja

Menurut Sulistiyani dkk., (2017:17) indikator yang digunakan untuk stress kerja adalah :

- a) Beban kerja.

Beban Pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang pegawai dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.

- b) Sikap Pimpinan

Perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawainya.

- c) Peralatan Kerja

Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, komputer, printer.

d) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat pegawai bekerja

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan saran dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Kemudian menurut Hamali (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Serta menurut Mangkunegara (2019) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau output yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam organisasi.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (ability) Karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in place, the man on the right job).

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang Karyawan dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari Karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3) Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Halawa (2020). Ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

- a) Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas; kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c) Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d) Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.
- f) Kemampuan kerja Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung kepada orang lain.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Telah banyak penelitian sejenis yang dilakukan oleh berbagai kalangan dengan hasil yang bervariasi. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam meneliti lebih lanjut tentang pengaruh Punishment, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian-penelitian tersebut ringkasannya dapat di lihat sebagai berikut :

- 1) Fajrin, Saragih and Indratjahjo (2017) yang berjudul "*The Effect of Organizatuonal Commitment and Organizational Culture to Employee Performance through Behaviour Civilization Organizationd of Teachers and Employeed Madrasah Ibtidaiya Nurussyifa Indonesia*". Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel acak yang

melibatkan 47 sampel. Menggunakan teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan hasil penelitian komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Punishment dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

- 2) Mukaromah and Artaya (2018) yang berjudul “*The Influence of Training, Empowerment, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT Rachmat Jaya Sejati Gresik*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Punishment dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.
- 3) Simatupang and Saroyeni (2018) yang berjudul “*The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 78 responden dan

sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Punishment dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

- 4) Paramita, Lumbanraja and absah (2020) yang berjudul "*The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk*". Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi moderasi. Penelitian ini bahwa Punishment berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Punishment dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

- 5) Casario and Chambel (2017) yang berjudul “*Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 274 pekerja dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi berganda hierarkis. Hasil pengujian menyatakan bahwa Punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Punishment dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.
- 6) Yeti (2020) yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture on Employee Performance*”. Populasi dalam penelitian ini adalah 162 karyawan dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis kuantitatif melalui pendekatan statistik parametrik. Penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

- 7) Manurung and Sihombing (2018) yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture on Employees Performance at Cv. Putra Saleh Anugrah in District Samosir*”. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 25 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan uji-t. Hasil menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.
- 8) Noerchoidah and Yanus (2020) yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture and Social Capital to Improve Employee performance*”. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 110 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

- 9) Aprilia and Wibawa (2020) yang berjudul “*The Effect Of Organizational Culture, Work Motivation And Work Experience On Employee Performance*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.
- 10) Utami and Verawati (2019) yang berjudul “*Organization Culture As Determiner Of Employee Performance Improvement With Work Motivation As Mediation Variable (A Study On Some Village Credit Institution (LPD) In Badung Regency – Bali)*” Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Teknik analisis menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menyatakan bahwa berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang

dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

- 11) Pangastuti, Sukirno and Efendi (2020) yang berjudul “*The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang motivasi kerja dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.
- 12) Wardani, Peristionwati and Nurwijayanti (2020) yang berjudul “*The Effect of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 102 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier. Hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang motivasi kerja dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan

maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

- 13) Pananrangi, Lewangka and Sudirman (2020) yang berjudul “*The Influence Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Son Mare*”. Jumlah populasi dan sampel penelitian ini adalah berjumlah 86 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (PATH). Hasil penelitian motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang motivasi kerja dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.
- 14) Festiningtyas and Gilang (2020) yang berjudul “*The Influence Of Motivation On Employee Performance*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang motivasi kerja dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu

terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

- 15) Muchtar (2017) yang berjudul “*The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 110 Karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang motivasi kerja dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.