

DAMPAK ADANYA PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KEDISIPLIN KERJA KARYAWAN

Wawa Maulidia S¹, Silvi Rahmawati², Firda Azzahra³

¹Universitas Nusa Putra, wawa.maulidia_mn20@nusaputra.ac.id

²Universitas Nusa Putra, silvi.rahmawati_mn20@nusaputra.ac.id

³Universitas Nusa Putra, firda.azzahra_mn20@nusaputra.ac.id

ABSTRAK

This study discusses the impact of punishment and employee discipline on performance productivity. Work discipline is very important and must be owned by leaders and employees. . Each organization will develop the best strategy to be able to compete, especially in improving employee performance. Giving punishment is one of the important aspects that need to be considered by company managers. This study shows that punishment and employee discipline on performance productivity have a positive and significant effect, this also shows that if employees understand what punishment is, there will be no violations and will increase employee performance productivity. The method used in this study is the literature review method which reviews existing journals to prove the results of this study. The result of this literature review is that employee productivity will increase if employees do not violate the rules and discipline in their work and their behavior is in accordance with general rules.

Katakunci: *punishment, produktivitas kerja, disiplin, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Produktivitas adalah pendekatan interdisipliner yang dimana pendekatan tersebut bertujuan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan melalui dengan beberapa pembuatan perencanaan dan penggunaan sumber daya yang efisien tanpa harus mengurangi kualitas produksinya. Produktivitas dari para tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai rasio jumlah output yang dihasilkan per angkatan kerja yang dipekerjakan. Karyawan yang di pekerjakan dapat mencakup tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung, tetapi pada umumnya mencakup dari kedua tenaga kerja tersebut. Seseorang bisa dikatakan bekerja secara efisien/produktif jika hasil kerjanya memenuhi sekurang-kurangnya persyaratan minimum. Ketentuan tersebut biasanya didasarkan pada jumlah output yang biasanya diproduksi dan diselesaikan dalam jangka waktu yang disepakati sehingga pengukuran produktivitas dapat digunakan sebagai acuan untuk mengevaluasi dan meningkatkan efisiensi produksi perusahaan.

Setiap organisasi yang maju dan berkembang harus siap mengatasi dan menghadapi permasalahan dengan segala jalan keluar sesuai dengan

situasi dan kondisi yang ada dan berubah-ubah setiap saat. Faktor utama yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan dari organisasi ialah faktor sumber daya manusia. Pendekatan dalam upaya meningkatkan tingkat sumber daya manusia diantaranya bisa melalui pendekatan psikologi. Pada dasarnya ada beberapa faktor yang sangat mempengaruhi kedisiplinan dan berdampak kepada kualitas dan tingkat kinerja karyawan, salah satu diantara faktor tersebut ialah sebuah sanksi/*punishment*.

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melanggar. Menurut Siagian (2006) ada beberapa indikator dari hukuman ialah upaya untuk meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, akan ada hukuman yang lebih sepadan jika secara berulang mengulangi kesalahan yang sama, demikian juga hukuman diberikan dengan adanya penjelasan yang jelas tentang kesalahan dan hukuman dijatuhkan segera setelah penyimpangan terbukti dilakukan. Pada umumnya hukuman adalah suatu bentuk teguran akibat terjadinya pelanggaran, hal tersebut dilakukan untuk memelihara dan menjagaperaturan peraturan berlaku

agar lebih baik. *Punishment*/hukuman terkait dengan proses semua aktivitas atau peran organisasi untuk belajar, untuk membantu mendukung tercapainya tujuan dari organisasi, maka perlu dipahami arti dari *punishment* itu sendiri. *Punishment* adalah sebuah cara memandu dan mengarahkan sebuah perilaku yang sesuai dengan tingkah laku yang berlaku untuk seluruh kalangan secara umum. *Punishment* dapat diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya

Punishment adalah hukuman bagi seseorang yang melanggar aturan yang berlaku. Indikator hukuman adalah perintah, larangan, disiplin, teguran dan hukuman (Purwanto dalam Sari, 2014). Hukuman yang tepat dan bijaksana dapat menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Hukuman adalah rasa sakit yang ditimbulkan atau dikenakan pada seseorang atau beberapa orang setelah kejahatan, kejahatan atau kesalahan telah dilakukan. Dari beberapa poin di atas, *punishment* merupakan perilaku yang tidak menyenangkan berupa hukuman

atau sanksi kepada pegawai yang diberikan kepada pegawai pada saat melakukan pelanggaran agar pelanggaran tersebut tidak terulang kembali. *Punishment* bisa bersifat negatif, namun bila digunakan dengan baik dan bijaksana dapat menjadi salah satu bentuk motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Maksud dari pemberian hukuman/*punishment* ini ialah untuk memberikan rasa ketidaksenangan pada seseorang sehingga mereka tidak membuat sesuatu hal yang tidak baik dan melanggar aturan. Jadi, hukuman yang dilakukan adalah memperbaiki dan mendidik menjadi lebih baik.. Sanksi yang diberikan merupakan hukuman atau sebuah konsekuensi dari respon perilaku tertentu yang tidak menyenangkan. Maka dengan itu *punishment* dilakukakan untuk memotivasi karyawan agar patuh terhadap peraturan peraturan yang berlaku agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

Punishment yang diberikan untuk ketidakdisiplinan karyawan mempengaruhi disiplin karyawan. Itu efektifitas hukuman dapat dilihat dari kehati-hatian karyawan dalam menjalankan bekerja, dan memberikan nilai respek dari karyawan untuk perintah atasan mereka. Penerapan

hukuman yang lemah, membuat karyawan akan mengabaikan dan meninggalkan pekerjaannya. Dalam hal ini, dapat dilihat bagaimana hukuman dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Perandari hukuman adalah untuk mempertahankan karyawan disiplin. Karena hukuman, setiap karyawan akan takut melanggar perusahaan peraturan agar kedisiplinan pegawai sikap dan perilaku dapat dikurangi. Hukuman harus ditetapkan berdasarkan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hukuman dan disiplin terkait dalam mewujudkan tujuan bersama.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Punishment

Punishment adalah hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, menjaga peraturan dan memberikan pelajaran kepada pelakunya (Mangkunagara, 2000: 130). Tujuan *punishment* untuk bermaksud memberikan pelajaran agar merasa jera dan tidak akan mengulangi kesalahannya lagi. Hukuman sering memiliki efek langsung dari mengoreksi kebiasaan karyawan yang buruk, tetapi juga efek jangka panjang pada perilaku karyawan biasanya

melebihi keuntungan jangka pendek. Dengan kata lain, tujuan hukuman adalah untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras. Jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya. Jenis-jenis *punishment* menurut Purwanto (2006) dalam penelitian Sunarto, *et al.*(2017) yaitu *punishment* preventif dan *punishment* represif. Hukuman preventif dirancang untuk mencegah terjadinya pelanggaran, dan mencegah pelanggaran sebelum terjadi. Sedangkan hukuman represif dijatuhkan karena kesalahan yang telah dilakukan. Oleh karena itu, sanksi ini dijatuhkan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan

Menurut Saputra (2017), sanksi akan diberikan karena pelanggaran yang berlaku aturan dalam konteks perusahaan, hukuman akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan pada perusahaan. Hukuman juga memiliki efek menyiksa pada seseorang untuk pelanggaran yang telah mereka lakukan. Menurut Nugroho (2013), hukuman dapat dipecah menjadi

hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat itu pemberian hukuman kepada karyawan, sanksi tersebut dapat diberikan dalam bentuk teguran, surat, pencoretan dan bahkan pemutusan hubungan kerja. Punishment adalah hukuman yang diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan atau melakukan kesalahan yang telah ditetapkan dalam suatu instansi, jika hukuman digunakan secara efektif dapat menekan perilaku pegawai dalam organisasi, dengan kata lain hukuman (punishment) harus diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan melalui pertimbangan yang sangat hati-hati dan hukuman yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang mereka buat.

M. Ngalim dalam Purwanto, (2006: 186), Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja atau seseorang setelah suatu pelanggaran telah terjadi, kejahatan atau kesalahan. dari beberapa pendapat di atas, hukuman adalah tindakan yang tidak menyenangkan, berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar suatu aturan agar tidak mengulangnya kesalahan secara berulang. Jika hadiah adalah bentuk positif, maka hukuman adalah sebagai

bentuk negatif, tetapi jika diberikan dengan benar dan bijaksana dapat menjadi alat insentif karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menyebabkan ketidaksenangan pada seseorang sehingga mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan adalah memperbaiki dan mendidik menjadi lebih baik.

B. Produktivitas Kerja

Produktivitas mencakup filosofi, definisi pekerjaan, dan teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas mencakup sikap spiritual dan pandangan hidup yang selalu berusaha meningkatkan kualitas hidup. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kualitas hidup hari esok harus lebih baik hari ini. Pandangan hidup dan sikap spiritual yang demikian akan mendorong orang untuk tidak cepat merasa puas, tetapi untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Menurut Indah Puji Hastutik (2014, p.209), produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber atau faktor produksi, yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan.

C. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk bertindak sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh tempat kerja (Saluy dan Treshia, 2018). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap hormat, hormat, ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakan dan tidak menghindari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang dipercayakan kepadanya. Disiplin adalah kesediaan seseorang untuk mentaati dan menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku menurut peraturan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2013).

Disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk bertindak sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh tempat kerja (Saluy dan Treshia, 2018). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap hormat, hormat, ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakan dan tidak menghindari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang dipercayakan kepadanya. Disiplin adalah kesediaan seseorang untuk mentaati dan menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma

sosial yang berlaku menurut peraturan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2013).

Organisasi membutuhkan disiplin kerja untuk menghindari kelalaian, penyimpangan atau kelalaian dalam bekerja yang mengarah pada pemborosan (Nurcahyo, 2011). Disiplin kerja sangat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawannya, dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang terbaik. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja staff yang menyenangkan. Disiplin juga merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia karena jika disiplin kerja karyawan semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan. Disiplin kerja juga hal yang harus sangat diperhatikan karena ini memicu maju mundurnya sebuah perusahaan dan salah satu factor terjadinya hukuman/*punishment*.

Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu: 1). tujuan dan kompetensi, 2). Kepemimpinan Teladan, 3). Hakim, 4). pengawasan, 5). hukuman, 6). kekerasan, 7). Layanan Balas, 8). Hubungan antar

manusia (Hasibuan, 2014). Dan menurut Sinungan (2005) indikator disiplin kerja adalah kehadiran, sikap dan perilaku, serta tanggung jawab. Sedangkan indikator disiplin kerja menurut Efendi dkk (2020) adalah sebagai berikut: 1). Tepat waktu, 2). Cara menggunakan perangkat untuk bekerja, 3). tanggung jawab, 4). Ikuti aturan kerja.

D. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan umumnya didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan saat melakukan tugas tertentu yang diberikan oleh atasannya. Ini juga berkaitan dengan hasil yang diberikan oleh pemberi kerja tertentu dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan dikaitkan dengan pencapaian setiap karyawan sesuai dengan aturan, peraturan, atau harapan yang berbeda dari organisasi atau pemberi kerja. Kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang karyawan lakukan dan tidak lakukan. Kinerja karyawan terkait dengan kualitas dan kuantitas keluaran, kehadiran, sifat inklusif dan membantu, dan ketepatan waktu keluaran. Menurut penelitian Yang (2008) tentang kinerja individu, kinerja individu tidak dapat diverifikasi.

Konsisten dengan Yang (2008), Bishop (1987) mensurvei kinerja

karyawan dan menemukan bahwa pengakuan kepemimpinan, pengakuan, dan penghargaan untuk kinerja karyawan mendiskriminasikan produktivitas karyawan. Semangat dan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh efektivitas kinerja organisasi dan sistem manajemen penghargaan. Untuk menjaga kepuasan pelanggan, perusahaan berusaha untuk tidak terlalu fokus pada kepuasan karyawan. Tetapi kenyataannya adalah bahwa pelanggan tidak akan senang kecuali jika karyawan senang. Karena, jika karyawan puas, mereka akan melakukan lebih banyak pekerjaan dan pada akhirnya pelanggan akan puas (Ahmad, 2012).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian tinjauan pustaka dimana penelitian tersebut memuat teori yang akan dijadikan sebagai bahan dan informasi untuk membantu memecahkan masalah. Landasan teori diperoleh dari referensi berupa artikel jurnal ilmiah yang relevan dengan penelitian yang dilakukan untuk dijadikan sebagai sumber data. Pencarian artikel menggunakan database google scholar Metode pengumpulan data menggunakan metode kajian literatur

dan telaah dokumen. Kajian literatur dilakukan dengan menggali sejumlah jurnal atau hasil penelitian lain yang berkaitan dengan Produktivitas, Punishment dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Punishment terhadap Produktivitas Kerja

Dampak *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dimana ini menunjukkan bahwa semakin bagus pemahaman karyawan terhadap apa itu hukuman/*punishment* perusahaan maka kinerja karyawan akan lebih baik. Sebaliknya, semakin buruk persepsi dan pemahaman karyawan tentang bagaimana menghadapi hukuman di perusahaan, semakin rendah kinerja karyawan. Untuk memperbaiki dan memelihara peraturan yang berlaku, perusahaan perlu melakukan adanya teguran atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hukuman ialah ancaman sanksi yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan pelaku, mempertahankan peraturan yang berlangsung, dan memberi konsekuensi kepada pelaku. Hukuman didefinisikan Sebagai perilaku yang menghadirkan konsekuensi yang tidak

menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai akibat dari tindakan tertentu (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson 2006). Hukuman adalah suatu bentuk penguatan negatif yang dapat menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan sesuai dengan prinsip hukuman. (Sadirman, 2011).

Menurut Winda SriAstuti dkk (2018), terdapat beberapa indikator Punishment, yaitu yang pertama punishment preventif Lakukan untuk tujuan non-pelanggaran atau non-pelanggaran. Sanksi ini berlaku untuk mencegah terjadinya suatu pelanggaran sehingga dapat ditegakkan sebelum pelanggaran tersebut terjadi. Hukuman preventif adalah hukuman preventif. Maksud dari sanksi ini adalah untuk menjaga dan memastikan tidak ada yang dapat menghalangi atau mengganggu kelancaran proses produksi. Sanksi preventif meliputi kode etik, nasehat dan perintah, larangan, paksaan, dan disiplin. Pada hakikatnya pemidanaan adalah suatu tindakan penghukuman atas suatu pelanggaran dalam rangka memperbaiki dan memelihara peraturan yang berlaku. Punishment berkaitan dengan produktivitas semua perusahaan atau berperan dalam gaya belajar untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, sehingga perlu

adanya pemahaman yang baik tentang apa itu *punishment*. Hukuman adalah suatu cara untuk mengarahkan perilaku agar selaras dan sesuai dengan perilaku yang diterapkan menurut aturan umum. Dalam hal ini, hukuman akan dijatuhkan bila yang bersangkutan atau yang bersangkutan tidak menanggapi atau menunjukkan perilaku yang dipersyaratkan. Hukuman adalah tindakan sadar dan disengaja untuk menimbulkan rasa sakit pada orang lain oleh seseorang yang berusaha untuk meningkatkan atau melindungi diri dari kelemahan fisik dan mental dengan menghindari berbagai pelanggaran, dengan penelitian menunjukkan sebagian efek aktual dan signifikan Hukuman berdampak dan berdampak pada kinerja karyawan. Angka yang positif dan mengesankan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana menghadapi hukuman karyawan dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akibat penelitian ini sinkron dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga dkk (2016); Tangkuman, Tewal dan Trang (2015); Agung Dwi Nugroho (2015) mengemukakan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja

karyawan. Penelitian ini membuktikan jika meningkat *punishment* yang diberikan perusahaan maka akan bisa menyampaikan kontribusi, efek yang sesuai dan relevan terhadap tinggi nya kinerja karyawan artinya jika pemberian *punishment* secara tepat kepada karyawan yang melakukan pelanggaran maka akan meningkatkan kesadaran para pegawai untuk tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan sehingga kinerja para pegawai akan semakin meningkat.

Dampak Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia meninjau ulang perilaku dan pekerjaan mereka sendiri untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial (Rivai, 2004:444).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap hormat, hormat, ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan (Sastrohadiwirjo, 2003: 294). Oleh karena itu, tindakan disipliner tidak diterapkan secara sembarangan, tetapi memerlukan pertimbangan yang matang. Tindakan disiplin adalah tindakan positif yang pada hakekatnya berupa sikap, tingkah laku, dan

tindakan, baik tertulis maupun tidak tertulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku (Nitisemito dalam Widodo, T. , Alamsyah, N. dan Utomo, CB, 2018).

Dalam, organisasi disiplin merupakan factor yang sangat penting untuk mewujudkan tujuan-tujuan dari organisasi tersebut, karena tanpa kondisi disiplin yang baik suatu organisasi tidak mungkin dapat mencapai hasil kinerja yang maksimal. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mencatat bahwa disiplin sangat berpengaruh dan berdampak secara signifikan terhadap kinerja sebuah perusahaan atau organisasi. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ayer, J.E., Pangemanan, L.RJ., dan Rori, Y.P.I (2015) dan Dwiyantri, D.N., Sarwoko, E., dan Suryaningtyas, D (2017) yang menyatakan bahwa disiplin (penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta datang dan pulang tepat waktu) berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin baik disiplin akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Literatur review pada penelitian ini pada kinerja karyawan PT. ABC Makassar yang dipengaruhi oleh disiplin kerja. Karyawan yang

memiliki disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin adalah salah satu fungsi operatif yang paling penting manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik karyawan atau disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja dapat tercapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian ini signifikan dengan penelitian sebelumnya seperti (Saluy et al., 2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Efendi dkk (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanjung (2019), Rahmayani (2018) dan Yuliana dkk (2017) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Teoritis

Penelitian membangun model dari nilai-nilai yang terkandung Penghargaan dan hukuman untuk kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah dapat memberikan gambaran tentang arti dari referensi digunakan dalam penelitian ini, referensi ini berasal dari penelitian lebih awal. Mengembangkan implikasi teoretis untuk memperkuat beberapa dukungan Penelitian sebelumnya menjelaskan

penghargaan dan hukuman kinerja karyawan. Konsep tentang Teori Relasional Variabel dalam temuan menunjukkan penghargaan dan hukuman.

Implikasi Praktis

Studi ini dapat membantu perusahaan mengevaluasi pengelolaan sumber daya manusia agar dapat diketahui jika ada masalah agar bisa segera diperbaiki dan bisa menjadikan perusahaan memiliki sumber daya manusia, kualitas.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian menggunakan metode literatur review didapatkan hasil bahwa punishment dan disiplin kerja berpengaruh dan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja karyawan dimana karyawan akan lebih meningkatkan kinerja nya jika mereka mengerti dan paham tentang apa itu punishment, karena fungsi punishment untuk memelihara dan menjaga peraturan peraturan yang berlaku di perusahaan, punishment diberikan dengan alasan dan atas dasar yang jelas apa kesalahan yang telah dibuat si pelanggar fungsinya agar memberikan efek jera dan tidak menurunkan kualitas kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Riut Iptian; Zamroni; Riyanto Efendi. *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*, International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding <http://ijmmu.com> editor@ijmmu.com ISSN 2364-5369 Volume 7, Issue 8 September, 2020 Pages: 145-152.
- Rejeki Bangun, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim, 2019. *The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia*, Journal of Research in Psychology (JRP), Riau Indonesia

- Arif Budi Prasetyo, 2017. *Implementasi safety punishment system untuk meningkatkan produktivitas kerja*, HIGEIA1(2) (2017),
- Dedi hertawan, 2017. *Dampak pemberian punishment terhadap disiplin kerja karyawan*. I-Finance Vol.1 No 1, E-ISSN:2615-1081,jurnal raden fatah.
- Muhammad reza,hery hamdi, 2019. *Penerapan 5S pada area kerja sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja*, Journal of Industrial Engineering, Scientific Journal on Research and Application of Industrial System, Vol. 4, No.2, September 2019: 72-81
- Suparmi , Vicy, . *Reward dan punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada pt.dunia sandang asli IV ungaran*, Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang ISSN : 2302-2752, Vol. 8 No. 1, 2019
- Novita wahyu, nur ade. Endah prawesti. *Stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.3, No.3 Oktober 2018: 405 - 412 P-ISSN 2527–7502 E-ISSN 2581-2165.
- Dori mitra candana,2021. *Determinasi prestasi kerja dan kepuasan kerja:etos kerja dan disiplin kerja*, JIMT.
- Melinda Handaya, zainur hidayah, etti puji. *Determinasi kepemimpinan, Reward dan punishment terhadap kinerja karyawan*, EMBISSVol 1, (2), 2021, 164-175. E-ISSN: 2747-0938 JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL.
- Henni Zainal, 2017. *Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity*, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, volume 149.
- Regitha M. Panekenan¹ Willem J.F Alfa Tumbuan² Farlane S. Rumokoy, 2019. *THE INFLUENCE OF REWARD AND PUNISHMENT TOWARD EMPLOYEE'S PERFORMANCE AT BANK INDONESIA*, ISSN 2303-1174.
- Vico Wentri Rumondor, *MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH MINAHASA SELATAN*, Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1042-1052, ISSN 2303-1174.
- Fereshti Nurdiana Dihan, Faizal Hidayat, *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA*, JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi ISSN Cetak: 2085-

7721, ISSN Online: 2622-0733 Website : <http://journal.umy.ac.id/index.php/bti> Vol 11, No 1 (2020): April 2020 Hal. 11-22.

Winda, Herman, 2018. PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN, JURNAL ORGANISASI DAN MANAJEMEN

Albert Christian Pangandaheng , J.E. Sutanto, THE EFFECT OF LEADERSHIP, REWARD, AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN A SWALLOW BIRD NEST EXPORTER COMPANY IN EAST JAVA, International Journal of Economics, Business and Management Research Vol. 5, No.03; 2021 ISSN: 2456-7760

Abdul Razak , Sarpan Sarpan , Ramlan Ramlan, *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*, International Review of Management and Marketing ISSN: 2146-4405 available at <http://www.econjournals.com> International Review of Management and Marketing, 2018, 8(6), 67-71

Riut Iptian; Zamroni; Riyanto Efendi, The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance, International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding <http://ijmmu.com> editor@ijmmu.com ISSN 2364-5369 Volume 7, Issue 8 September, 2020 Pages: 145-152.

Stavros Kalogiannidis, Impact of Effective Business Communication on Employee Performance, EJBMR, European Journal of Business and Management Research Vol. 5, No. 6, December 2020