

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

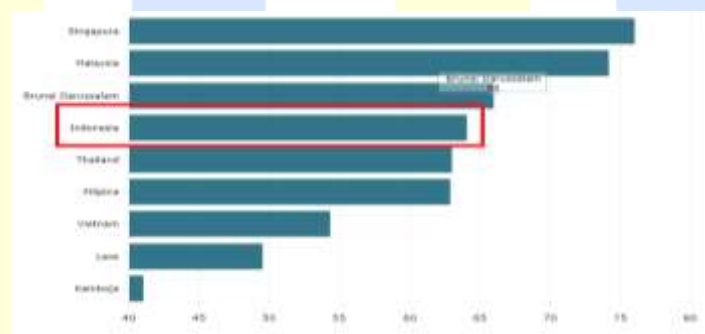
Seiring berkembangnya zaman dalam era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin meningkat setiap harinya, dikarenakan adanya persaingan antar perusahaan maupun organisasi. Semua perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang unggul, karena potensi pada sumber daya manusia sangat berpengaruh pada organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2021). Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah contoh globalisasi secara regional, MEA dimulai pada akhir tahun 2015 di negara ASEAN termasuk Indonesia. Situasi seperti ini menimbulkan persaingan antar perusahaan atau kantor pusat dan perusahaan atau lembaga asing, perusahaan atau lembaga bersaing untuk meningkatkan kualitas inovasi dan produktivitas perusahaan atau instansi (Syah *et al.*, 2021).

Perekonomian di berbagai negara dilanda setelah adanya wabah Covid-19, termasuk Indonesia juga merasakan dampaknya. Faktanya, parahnya resesi memicu banyak bisnis melakukan PHK karena perusahaan harus membatasi jumlah karyawan lingkungan perusahaan (Firmansyah *et al.*, 2021:180). Menurut Ulum (2020) Tingginya angka PHK tentunya juga mempengaruhi tingkat pengangguran yang terus berkembang, sehingga menimbulkan persaingan antar karyawan mendapatkan pekerjaan baru untuk menghidupi keluarga secara finansial. Namun, disisi lain perusahaan pasti ingin menghasilkan pendapatan atau

sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Industri gula memiliki peran yang penting dan strategis bagi ekonomi masyarakat Indonesia sejak zaman penjajahan Belanda sampai dengan saat ini. Efisiensi dalam industri gula salah satunya ditentukan oleh kualitas bahan baku yang menjadi input bagi pabrik gula/PG. Produktivitas dan efisiensi industri gula di Indonesia yang semakin rendah dapat dilihat dari penurunan jumlah produksi gula yang dihasilkan petani dan pabrik gula yang ada di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh rendahnya efisiensi manajemen dari setiap pabrik gula. Kondisi menurunnya produksi gula nasional yang berbanding terbalik dengan konsumsi gula nasional yang terus meningkat, mengakibatkan Indonesia menjadi negara pengimpor gula untuk memenuhi seluruh permintaan gula nasional setiap tahunnya.

Berdasarkan GCI, sumber daya manusia di Indonesia termasuk peringkat ke 4 di negara ASEAN, data tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1



Gambar 1.1
Keterampilan SDM Negara ASEAN

Sumber: Databoks.Katadata.co.id (2023)

Keterampilan atau *skill* dari sumber daya manusia (SDM) Indonesia menempati peringkat keempat di antara negara-negara di Asia Tenggara. Hal tersebut berdasarkan salah satu pilar penilaian dalam Indeks Daya Saing Global (GCI) yang dirilis oleh *World Economy Forum* (WEF) pada 2019. Berdasarkan pada gambar 1.1, di peringkat pertama ada Singapura, kemudian disusul Malaysia dan Brunei Darussalam. Secara global, peringkat Indonesia terpaut cukup jauh dengan negeri Jiran. Dalam Visi dan Misi Pilpres di tahun 2019 maupun pidato tentang Indonesia, jelas substansinya berfokus pada peningkatan kualitas SDM. Peralnya, pembangunan SDM merupakan kunci kemajuan bangsa. Fondasi SDM yang berkualitas juga akan menjadi modal intelektual dan sosial guna menyiapkan Indonesia sebagai kekuatan ekonomi global di masa mendatang. Maka dari itu pemerintah harus konsisten melaksanakan program jangka panjang untuk memacu produktivitas dan kualitas SDM (Supartoyo, 2019).

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, melalui divisi *Human Resource* (HR) harus selektif dalam menyeleksi calon karyawan yang tepat serta mengembangkan karyawan dengan potensi yang baik agar perusahaan dapat produktif secara optimal (Avisa *et al.*, 2021). Perkembangan perusahaan tentunya sangat bergantung salah satunya pada kinerja karyawannya. Dalam mengembangkan kebijakan dan strategi dukungan karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai aspek. (Komang & Agustina, 2022). Karyawan sebagai poros kegiatan perusahaan harus diusahakan untuk bekerja semaksimal dan senyaman mungkin, agar karyawan

dapat berperan serta dengan baik dan mencapai prestasi dalam perkembangan perusahaan (Indrastuti, 2020).

Menurut Madya (2018) salah satu bentuk manajemen yang berkembang dalam organisasi saat ini adalah manajemen SDM, Sumber Daya Manusia (SDM) tujuannya adalah untuk mengembangkan atau meningkatkan mutu karyawan agar dapat bertindak dan melaksanakan tugasnya secara profesional. Staf sebagai salah satu unsur pendukung organisasi dapat diartikan sebagai orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi atau perusahaan. Di era globalisasi yang terus berkembang dengan persaingan yang semakin kompetitif, yang harus dapat diadaptasi oleh setiap perusahaan dan pengusaha dengan perubahan yang terjadi serta memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul (Lestari, 2019:58). Tercapainya tujuan perusahaan memerlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia sehingga kinerjanya dapat optimal. Jadi, Perusahaan dapat mencapai hasil yang baik dan mengatasi perbedaan yang ada ditentukan pada setiap karyawannya (Hayati & Yulianto, 2021).

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, artinya walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi atau perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik (Herawati, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Organisasi atau perusahaan harus dapat mengeluarkan kinerja terbaik dari setiap karyawan yang

ada dalam organisasi, karena seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan (Makkulasse & Sari, 2018).

Menurut Arifin (2013:78) sumber daya manusia harus diakui telah menjadi faktor penggerak terpenting bagi suatu perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia atau karyawan sebuah perusahaan, merupakan salah satu faktor utama yang memiliki peran aktif dalam setiap aktivitas perusahaan atau instansi, yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan atau instansi. Tenaga kerja yang berkualitas sangat diperlukan, agar dapat meningkatkan profit perusahaan atau instansi dan pada akhirnya dapat mengembangkan perusahaan atau instansi menjadi lebih baik (Ashary, 2019). Hasil survei dari Maulana & Verawati (2020) menunjukkan bahwa 70% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang kompeten, sesuai dengan kriteria yang mereka inginkan. Dalam survei tersebut juga didapati bahwa 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja dalam kurun waktu kurang lebih dua tahun. Diketahui dari survei yang dilakukan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi, antara lain seperti budaya dalam perusahaan, komitmen karyawan dalam perusahaan, pemberian *reward* atau kompensasi pada karyawan, hingga lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan. Hanya 34% yang memang berniat untuk bertahan di perusahaan tempat dia bekerja semula.

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan dapat mempengaruhi suatu perusahaan dalam meraih keberhasilan, sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah kinerja karyawan, kinerja karyawan dapat meningkat dipengaruhi oleh beberapa faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari luar atau lingkungan karyawan. Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan, pencapaian target penjualan yang dibuat dapat tercapai dengan maksimal.

Pada penelitian ini, PT. Cahaya Makmur Sumardi digunakan sebagai objek penelitian. Perusahaan ini terletak di Desa Rejosari, Kecamatan Dawe, Kabupaten Kudus, dan berfokus pada produksi gula merah. Untuk menjalankan operasional produksi dan administrasi manajemennya, perusahaan ini membutuhkan dukungan karyawan. Tujuan setiap perusahaan adalah untuk meningkatkan penjualan, dan karyawan memiliki peran kunci dalam mengatur penjualan dan produksi. Oleh karena itu, karyawan atau sumber daya manusia memiliki peran signifikan dalam mencapai target yang telah direncanakan.

Berikut adalah data pencapaian penjualan pada PT. Cahaya Makmur Sumardi dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1
Data Penjualan PT. Cahaya Makmur Sumardi Pada Tahun 2020-2022

Tahun	Target (Ton)	Pencapaian (Realisasi)	Persentase
2020	14.750	13.800	93%
2021	15.000	13.600	91%
2022	15.200	13.450	88%

Sumber: PT. Cahaya Makmur Sumardi, 2023

Berdasarkan persentase pencapaian penjualan pada tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa selama 3 tahun terakhir PT. Cahaya Makmur Sumardi belum mencapai target yang direncanakan. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut, diantaranya adalah *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Berikut data *reward* yang ada di PT. Cahaya Makmur Sumardi:

Tabel 1.2
Data *Reward* Karyawan PT. Cahaya Makmur Sumardi Pada Tahun 2020-2022

No.	Jenis <i>Reward</i>	Periode	2020	2021	2022
1.	Bonus Bulanan (Uang)	1 bulan sekali	6x	5x	3x
2.	Bonus Tahunan (penambahan gaji dan bonus)	1 tahun sekali	1x	1x	1x
3.	Insentif	Apabila ada karyawan yang berprestasi	4x	3x	3x

Sumber: PT. Cahaya Makmur Sumardi (2023).

PT. Cahaya Makmur Sumardi setiap bulan dan setiap tahunnya mengadakan pemberian *reward* pada seluruh karyawan, dan juga memberikan insentif pada karyawan yang memiliki keunggulan ataupun pencapaian yang lebih baik dari lainnya. Antara lain, *reward* finansial maupun non finansial, contohnya diberi tambahan uang untuk kebutuhan, penambahan gaji dan bonus (tahunan), insentif, asuransi, barang. Akan tetapi, pada PT. Cahaya Makmur Sumardi sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 mengalami pengurangan pemberian *reward* bulanan, yang seharusnya *reward* karyawan dalam bentuk bonus bulanan diberikan pada setiap bulan, artinya dalam satu tahun *reward* bulanan yang diberikan kepada karyawan dengan total 12x pada setiap tahunnya. Akan tetapi perusahaan hanya memberikan bonus bulanan kurang dari 12x pada setiap tahunnya. Dapat dilihat dari 3

tahun terakhir, *reward* yang diberikan perusahaan untuk karyawan semakin menurun, hal tersebut disebabkan karena menurunnya kinerja karyawan karena banyak pekerja yang datang terlambat, saat bekerja kedisiplinannya kurang, terkadang juga lalai sehingga dari tahun ketahun mengalami penurunan *reward* yang diberikan oleh perusahaan.

Selain *reward*, *punishment* juga menjadi fokus dalam penelitian ini. Berikut data *punishment* yang ada di PT. Cahaya Makmur Sumardi:

Tabel 1.3
Data *Punishment* Karyawan PT. Cahaya Makmur Sumardi
Pada Tahun 2020-2022

Jenis Pelanggaran	Tahun					
	Teguran	Potong Gaji	Surat Peringatan	2020	2021	2022
Terlambat Masuk Kerja	√			70x	77x	78x
Mangkir Kerja	√	√		30x	35x	38x
Bermain HP disaat jam kerja (mengganggu pekerjaan)	√		√	8x	10x	13x
Bertengkar dengan Rekan Kerja	√		√	2x	2x	3x

Sumber: PT. Cahaya Makmur Sumardi, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.3, dapat disimpulkan bahwa *punishment* yang diberikan pimpinan kepada karyawan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan, dilihat dari data tersebut ada banyak pelanggaran yang dilakukan karyawan terutama pelanggaran terlambat datang ke tempat kerja. Akan tetapi, *punishment* yang didapatkan karyawan hanya berupa teguran saja, hal itu dapat menimbulkan kinerja karyawan kurang maksimal dan tidak ada rasa jera pada seluruh karyawan yang terlambat.

Kinerja karyawan dapat juga dilihat dari bagaimana kedisiplinan karyawan dalam bekerja, berikut data kehadiran karyawan pada PT. Cahaya Makmur Sumardi.

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan PT. Cahaya Makmur Sumardi
Pada Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Persentase ketidakhadiran	Persentase Kehadiran
		Sakit	Izin	A		
2020	185	19	25	30	40%	60%
2021	180	20	28	31	44%	56%
2022	178	22	31	29	46%	54%

Sumber: PT. Cahaya Makmur Sumardi (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.4, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Cahaya Makmur Sumardi tercatat kehadirannya cukup kurang disiplin karena masih banyak yang melanggar aturan untuk persoalan kedisiplinan. Adanya data *reward*, *punishment*, kedisiplinan kerja, serta pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel tersebut memiliki hubungan yang saling mempengaruhi, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh *reward*, *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Research gap yang diperoleh dari pengaruh variabel *reward* terhadap disiplin kerja, Penelitian oleh Arianto & Setiyowati (2020) dengan hasil penelitian bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indoexim International. Dengan kata lain jika ada peningkatan *reward*, maka akan meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan. Akan tetapi, penelitian oleh Utami (2019) dimana *reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

karyawan PT. Lotte Mart Panakkukang namun tidak signifikan. Artinya, besar kecilnya *reward* tidak terlalu berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja.

Pengaruh variabel *punishment* terhadap disiplin kerja, penelitian yang dilakukan oleh Ramadani & Eka (2023) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *punishment* terhadap disiplin kerja. Pemberian hukuman atau *punishment* menunjukkan bahwa perusahaan dengan tegas menjalankan aturan-aturan yang telah dibuat termasuk dalam hal hukuman baik ringan maupun sedang. Karyawan telah mengetahui aturan dan konsekuensi yang akan diterima jika melanggar, seperti pemotongan gaji apabila tidak disiplin. Dengan mengetahui konsekuensi tersebut, karyawan cenderung berhati-hati dalam bertindak, guna menghindari kesalahan. Hukuman juga bertujuan memberi efek jera bagi karyawan yang melakukan pelanggaran dan telah menerima hukuman. Efek jera tentunya berdampak khususnya pada karyawan yang bersangkutan dan umumnya pada seluruh karyawan. Jadi, *punishment* ada pengaruhnya sangat besar kepada karyawan. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningrum (2020) menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut belum tentu bahwa *punishment* yang diberikan atasan berpengaruh kepada karyawan.

Pengaruh variabel *reward* terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Pramesti (2019) dengan hasil penelitian bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Maka dapat disimpulkan bahwa *reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan.. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Dhutarso (2020) menunjukkan bahwa

reward berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa *reward* yang diberikan pemimpin tidak mempengaruhi atau belum tentu berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Pengaruh variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Wirawan & Afani (2018) yaitu terdapat pengaruh variabel *punishment* secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh Dhutarso (2020) yaitu *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, bisa dipastikan benar bahwa variabel *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari penelitian oleh Wirawan & Afani (2018) dan juga Dhutarso (2020). Akan tetapi, penelitian oleh Andy *et al.*, (2022) menemukan hasil penelitian bahwa *punishment* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Champion Jaya Sejahtera. Hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa *punishment* yang diberikan pemimpin belum tentu berpengaruh kepada kinerja karyawannya.

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Dihan & Hidayat (2020) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya kinerja karyawan dapat dilihat dari bentuk kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya disiplin kerja juga tidak selalu bisa dijadikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Cahaya Makmur Sumardi melalui wawancara pada tanggal 20 Juni 2023 dengan narasumber Bapak Tri Wahyudi sebagai Personalia & GA, ditemukan permasalahan yang ada dalam perusahaan meliputi tingkat kinerja karyawan yang kurang baik dikarenakan kurang adanya pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi dan kurangnya pemberian *punishment* kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja sehingga karyawan meremehkan sanksi yang ada dalam perusahaan. Menurunnya kedisiplinan kerja juga dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang sering tidak tepat waktu saat masuk kerja dan pada waktu kerja masih banyak karyawan yang seharusnya bekerja didalam perusahaan tetapi masih berada di luar perusahaan, selain itu adanya karyawan yang pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Adanya *reward* dan *punishment* yang dilakukan dengan baik akan menjadikan para karyawan untuk menegakkan disiplin serta berkinerja dengan maksimal.

Berdasarkan pada temuan *research gap* dan juga fenomena *problem* yang ada, serta pentingnya untuk mengetahui bagaimana faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Cahaya Makmur Sumardi, penelitian ini perlu sekali dilakukan. Sehingga judul penelitian ini adalah **“Pengaruh *Reward* & *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Cahaya Makmur Sumardi”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

a. Variabel penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Variabel eksogen yaitu *reward* dan *punishment*
- 2) Variabel endogen yaitu kinerja karyawan
- 3) Variabel intervening yaitu disiplin kerja

b. Objek penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Cahaya Makmur Sumardi bagian produksi.

c. Responden

Responden yang diteliti dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Cahaya Makmur Sumardi.

d. Waktu penelitian

Jangka waktu penelitian ini dilakukan selama 1 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Pada tabel 1.1, dapat dilihat bahwa selama 3 tahun terakhir PT. Cahaya Makmur Sumardi belum mencapai target yang direncanakan. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh *reward* yang diberikan kepada karyawan kurang memuaskan bagi karyawan sehingga menjadikan produksi kurang mencapai target.

2. Pada tabel 1.2, dapat dilihat bahwa *reward* yang diberikan pimpinan kepada karyawan PT. Cahaya Makmur Sumardi tiga tahun terakhir selalu mengalami penurunan. Hal tersebut dinyatakan kedisiplinan karyawan yang kurang maksimal.
3. Pada tabel 1.3, dapat dilihat bahwa selama tiga tahun terakhir jumlah *punishment* mengalami kenaikan.
4. Pada tabel 1.4, dapat dilihat bahwasannya persentase kehadiran mengalami penurunan dan ketidakhadiran mengalami kenaikan, bahkan jumlah karyawan yang tidak bekerja tepat waktu selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Sehubungan dengan rumusah masalah tersebut, maka didapatkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pada PT. Cahaya Makmur Sumardi?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja pada PT. Cahaya Makmur Sumardi?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Makmur Sumardi?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Makmur Sumardi?
- 1.3.5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Makmur Sumardi?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- 1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pada PT. Cahaya Makmur Sumardi.
- 1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja pada PT. Cahaya Makmur Sumardi.
- 1.4.3. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Makmur Sumardi.
- 1.4.4. Untuk menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Makmur Sumardi.
- 1.4.5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Makmur Sumardi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan tema di atas, dan juga menambah pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Manfaat Praktis

1.5.2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi, saran, masukan yang positif bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perusahaan yang diteliti dalam mengambil langkah-langkah perbaikan untuk masa yang akan datang.

