

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah keseluruhan individu yang bekerja dalam suatu organisasi, mencakup karyawan dengan berbagai keterampilan, pengetahuan, dan potensi yang dimiliki. Sumber daya manusia menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI) adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Menurut Ansory (2018) SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dalam segala hal karena sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia adalah perencana, operator dan penentu tujuan organisasi. Tujuan tidak dapat diwujudkan tanpa peran aktif karyawan, meskipun alat-alat perusahaan begitu canggih (Hasibuan, 2011). Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya, terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari pegawai yang mengerjakannya dengan baik dan dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif dan efisien yang dapat menunjang dan mendorong kelancaran usaha dalam mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan penyalur jasa atau sering juga disebut perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan yang menyediakan layanan atau tenaga kerja kepada perusahaan lain. Sederhananya, perusahaan ini bertindak sebagai perantara antara perusahaan

yang membutuhkan tenaga kerja atau layanan tertentu dengan para pekerja atau penyedia jasa. PT. Patapan Karya Mulya adalah salah satu perusahaan penyedia jasa yang saya ambil sebagai objek penelitian yang berdiri pada tahun 2012 yang bergerak di bidang jasa kontruksi, perdagangan umum dan jasa. Perusahaan tersebut menyediakan tenaga *Security, Cleaning Service*, OB dan lain-lain. Perusahaan tersebut menawarkan para tenaga kerjanya dengan menjalin kerjasama langsung dengan perusahaan-perusahaan maupun instansi terkait.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut A. P. Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi, termasuk kuantitas keluaran, kualitas keluaran, siklus keluaran, partisipasi kerja, dan sikap kooperatif (Mathlis, 2018). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar kinerja, tujuan atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama (Sagala dan Rivai, 2009).

Kinerja karyawan sebagai rangkuman dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja serta kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan., 2016). Kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, dan setiap tujuan organisasi yang dicapai akan berusaha meningkatkan kinerja pegawai perusahaan, (Krisnawati & Lestari, 2018). Efisiensi adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas yang diberikan kepadanya dengan keterampilan, pengalaman dan kejujuran serta tepat waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi sangat diperlukan agar tujuan organisasi yang diinginkan dapat terlaksana dengan baik. Kinerja organisasi meningkat ketika ada kerjasama dan hubungan yang baik antara manajer dan karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan meningkatkan perusahaan. Setiap kegiatan yang ditujukan untuk mengembangkan usaha perusahaan merupakan salah satu bentuk kegiatan.

Karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan dan perkembangan perusahaan.

Penilaian kinerja dalam perusahaan sangat penting untuk dilakukan karena dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih loyal kepada perusahaan. Untuk mengetahui kinerja pada karyawan PT. Patapan Karya Mulya peneliti melakukan pra survey mengenai penilaian kinerja. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan terhadap pekerjaannya peneliti mengajukan pertanyaan kepada 40 responden melalui google form seperti yang terlihat dibawah ini.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Jawaban Responden		Presentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Saya mampu bekerja mencapai target atau melebihi target	16	24	40%	60%
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan efektif dan efesien	13	27	32,5%	67,5%
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	18	22	45%	55%
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	9	31	22.5%	77.5%
Saya cepat dalam bertindak atau mengambil Keputusan	11	29	27.5%	72,5%

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 24 karyawan dengan persentase 60% menunjukkan karyawan yang mampu berkerja mencapai target atau melebihi target masih terlihat rendah, sebanyak 27 karyawan dengan persentase 67.5% menunjukkan yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan efektif dan efesien masih terlihat rendah, sebanyak 22 karyawan dengan persentase 55% menunjukkan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi masih cukup rendah, sebanyak 31 karyawan dengan persentase 77.5% menunjukkan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu masi rendah, dan sebanyak 29 karyawan dengan persentase 72.5% menunjukkan yang cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan masih juga

rendah. Dari banyaknya persentase yang menjawab rendah dapat diduga permasalahan ini bisa terjadi karena kinerja karyawan yang tidak maksimal dalam perusahaan. Permasalahan ini menjadi tanggung jawab pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penilaian kinerja pada karyawan PT. Patapan Karya Mulya selain di buktikan oleh pra survey pada data di atas juga di buktikan dengan data hasil penilaian kinerja PT. Patapan Karya Mulya yang ditampilkan dalam data berikut ini :

Tabel 1.2
Data Hasil Penilaian Kinerja Pada Karyawan PT. Patapan Karya Mulya
Periode Januari – Desember 2023

Unsur Penilaian	Kategori										
	Bulan	Sangat Baik		Baik		Cukup		Perlu Perbaikan		Sangat Kurang	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Hasil kerja : pengetahuan kerja,, daya tanggap, kualitas, tanggung jawab, pencapain, ketaatan 2. Proses kerja : koordinasi, inisiatif, etika dan motivasi 3. efektivitas kerja : kebersihan, keterlambatan, tidak absen, tidak masuk	Januari	21	25.3	9	10.8	12	14.5	8	9.7	33	39.7
	Februari	19	22.9	12	14.5	16	19.3	11	13.2	25	30.1
	Maret	20	24.1	16	19.3	11	13.2	10	12.1	26	31.3
	April	18	21.6	17	20.5	15	18.1	13	15.7	20	24.1
	Mei	21	25.3	13	15.7	13	15.7	9	10.8	27	32.5
	Juni	22	26.5	11	13.3	10	12.1	9	10.8	31	37.3
	Juli	21	25.3	13	15.7	9	10.8	11	13.3	29	34.9
	Agustus	19	22.9	14	16.8	12	14.5	6	7.2	32	38.0
	September	24	28.9	9	10.8	12	14.5	11	13.3	27	32.5
	Oktober	17	20.5	14	16.8	11	13.3	13	15.7	28	33.7
	November	19	22.9	13	15.7	9	10.8	7	8.4	35	42.2
	Desember	22	26.5	11	13.3	9	10.8	10	12.1	31	37.3
Jumlah		243		152		139		118		344	
Rata-rata (%)		24.4		15.3		14		11.8		34.5	

Sumber : HRD PT. Patapan Karya Mulya

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukan bahwa presentase kinerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya Periode Januari – Desember 2023 yang memperoleh hasil sangat kurang masih tinggi dengan hasil presentase rata-rata sebesar 34.5 % angka presentase hasil penilaian kinerja yang cukup tinggi dari hasil sangat baik, baik, cukup, perlu perbaikan, dan sangat kurang. Hasil tersebut menunjukan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut masih mengalami masalah sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Fenomena atau permasalahan yang terjadi yaitu kinerja pegawai yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah akan berdampak pada penurunan hasil kinerja perusahaan hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena dapat menurunkan hasil pendapatan perusahaan dan akan berimbas terhadap hasil kinerja karyawan pada perusahaan yang kurang maksimal dalam proses kerja.

Kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, dan setiap tujuan organisasi yang dicapai akan berusaha meningkatkan kinerja pegawai perusahaan (Krisnawati & Lestari, 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019) yaitu keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan. Sedangkan Menurut Afandi (2021) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Prawirosentono (1999) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, serta inisiatif. Salah satu dari empat faktor tersebut ialah disiplin. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang dimiliki organisasi. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang sudah dijelaskan diatas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut para

ahli salah satunya yaitu disiplin kerja alasannya karena disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin mencakup perilaku yang mendasari bagaimana karyawan menjalankan tugas, mengelola waktu, dan mematuhi aturan serta prosedur yang telah ditetapkan.

Menurut Sagala dan Rivai (2009) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya sehingga karyawan dapat mengubah perilakunya dan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan serta meningkatkan kesadaran karyawan dan motivasi untuk patuh. Penegakan disiplin kerja sangat membantu dalam mendidik karyawan untuk patuh dan patuh terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku dan kebijakan perusahaan. Disiplin kerja pegawai ditunjukkan dengan kehadirannya pada jam kerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya. Penjelasan mengenai disiplin kerja di dukung dengan jurnal yang membahas tentang disiplin kerja yang ditulis oleh Sagala dan Rivai (2009) mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan. Disiplin kerja juga diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma.

Disiplin kerja menurut peneliti merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan, tingkat disiplin kerja yang di berikan karyawan kepada perusahaan menjadikan pegawai mendapat perhatian dari atasan karena biasanya tingkat kedisiplinan kerja pada karyawan akan di nilai oleh atasan sehingga disiplin kerja dapat menjadi ukuran yang akan menambah kinerja karyawan pada perusahaan. Tohardi (2002) menyatakan ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menegakkan disiplin dan kinerja dimana salah satunya adalah *reward* dan faktor lain yang juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment*.

Reward merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Purnama, 2015). Dalam konteks psikologi, reward dapat digunakan

untuk memotivasi seseorang melakukan sesuatu, dengan harapan bahwa perilaku tersebut akan terulang di masa depan, secara material dan non material Reward yang karyawan dapatkan dari perusahaan seperti insentif, gaji, dan tunjangan untuk dana pensiun. Secara material seperti penghargaan secara lisan berupa pujian, rasa aman ketika bekerja. Menurut Saputra (2017) reward indikator berupa promosi, upah, gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan. *Reward* yang dijelaskan didukung oleh jurnal Sofiati (2021) yang berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai” yang menyatakan bahwa reward berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, sehingga apabila Reward yang diterima pegawai sesuai dengan harapannya, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Maka dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan salah satu elemen yang dapat digunakan atau dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kinerja atau kontribusi yang lebih maksimal. *Reward* sebagai salah satu tindakan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan kepada karyawan yang telah dianggap mampu melakukan tugas yang telah diberikan sesuai instruksi dari perusahaan.

Selain *reward* terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *punishment* atau hukuman. Adanya reward pasti disertai dengan punishment karena tidak semua pegawai dapat berperilaku baik, punishment adalah konsekuensi negatif yang diberikan sebagai respons terhadap perilaku yang tidak diinginkan atau melanggar aturan. Menurut Menurut Fahmi (2017) berpendapat bahwa *punishment* ialah sanksi yang diterima oleh pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

Punishment mengacu pada tindakan atau akibat negatif yang diberikan kepada individu sebagai respons terhadap pelanggaran atau perilaku yang tidak diinginkan. Purwanto (2006:186) *Punishment* merupakan suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila punishment diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya (Anwar, 2016). Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, Memelihara peraturan yang berlaku dan

memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2013). Hukuman (*Punishment*) jika digunakan secara efektif, dapat menghalangi perilaku dalam suatu organisasi, dengan kata lain hukuman harus dijatuhkan setelah pertimbangan yang cermat dan obyektif dari semua aspek yang terkait dengan situasi yang terjadi. Pemberian hukuman merupakan hal yang lumrah, karena hukuman dimaksudkan untuk mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan aturan perilaku dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian hukuman, pimpinan juga harus mendorong karyawan untuk disiplin dalam bekerja berupa peringatan langsung, karena semakin berat hukuman maka semakin takut karyawan untuk melanggarnya.

Punishment yang dijelaskan didukung oleh penelitian Endang et al., (2023) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Mayapada Jakarta Barat) yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, jika punishment mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Sebaliknya, jika punishment mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Dari penjelasan diatas , alasan peneliti menggunakan variabel intervening disiplin kerja karena disiplin kerja mempengaruhi variabel independent yang diambil yaitu *reward* dan *punishment* karena disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar menunjukkan kinerja yang baik. *Reward* dan *punishment* merupakan strategi yang dapat diterapkan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja dan disiplin kerja pada karyawan, karyawan yang mempunyai kinerja baik akan di berikan *reward* dan kinerja karyawan yang buruk akan diberi *punishment*. Dalam kinerja karyawan, disiplin kerja menjadi faktor pendorong yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, dan dalam disiplin kerja *reward* dan *punishment* menjadi faktor pendorong disiplin kerja.

Dari beberapa aspek diatas yang memepengaruhi kinerja karyawan, peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap karyawan pada Karyawan PT. Patapan Karya Mulya atas dasar penelitian terdahulu yang masih terdapat *reserch gap*.

Penelitian mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* sudah banyak dilakukan, penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2021) menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh signifikan pada disiplin kerja Karyawan Pada Pt Dwida Jaya Tama. Sebaliknya dengan penelitian yang dilakukan Mulyati (2024) menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rohmansyah & Atmajawati, (2023) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya pada penelitian yang dilakukan oleh Suak et al., (2017) *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zaahra et al, (2022) yang menunjukkan bahwa *Punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Febrianti et al, (2014) menunjukkan bahwa *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maspupah & Aprianif (2023) *reward* memberi pengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan. Sedangkan menurut Rila et al, (2023) menyatakan bahwa secara parsial *reward* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan paramedis di RSIA Sitti Khadidjah Kota Gorontalo. Penelitian yang dilakukan oleh Agus et al, (2021) menyatakan bahwa *punishment* tidak memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja, sedangkan penelitian menurut Arfita dan Yayat (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *punishment* terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Muslimat et al, (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Mahardika dan Suryawirawan (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data dan Fenomena dalam latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment***

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan PT Patapan Karya Mulya”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya ?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya ?
3. Bagaimana pengaruh *reward* kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya ?
4. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya ?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya ?
6. Apakah disiplin kerja dapat memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya ?
7. Apakah disiplin kerja dapat memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris yang dapat menjelaskan tentang :

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya
4. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya

5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya
6. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dapat memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya
7. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dapat memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini dapat berguna sebagai sarana belajar untuk memenuhi permasalahan yang menjadi topik kajian dan menambah wawasan bagi penulis agar bisa mengambil manfaatnya dalam bidang MSDM sehingga dapat menerapkan ilmunya baik dalam dunia kerja maupun di dalam masyarakat.

2. Manfaat bagi pembaca

Menjadi sumber referensi dan informasi bagi orang yang membaca karya tulis ini supaya mengetahui dan lebih mendalami serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana memperkaya cakrawala berpikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

3. Manfaat bagi perusahaan

Manfaat bagi perusahaan untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada kinerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya yang berkaitan dengan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

4. Manfaat bagi pemerhati

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak berkepentingan dalam dunia kerja agar dapat mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* pada kinerja karyawan PT. Patapan Karya Mulya.