

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Priyono dan Marnis (2008) Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya.

Menurut Pruijt (2003) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Menurut Agustini (2019), Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja.

Menurut Khoirinisa (2019) menyatakan bahwa hal yang mempengaruhi disiplin kerja adalah “besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment*. Menurut Hasibuan (2019) tingginya tingkat kedisiplinan dalam suatu organisasi merupakan suatu tolak ukur keberhasilan pemimpin dalam memimpin organisasi tersebut, pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai motivasi yang dapat mengarahkan pencapaian tujuan perorangan maupun tujuan organisasi atau perusahaan, dan apabila pola gaya kepemimpinan tidak tepat maka akan mengganggu tercapainya tujuan organisasi.

Suatu penerapan disiplin kerja dapat mematuhi peraturan yang ada dan memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi yang diterapkan juga di rumah sakit Permata Kuningan PT Kuningan Kampung Sehat yang beroperasi di kabupaten Kuningan, Jawa Barat Lembaga kesehatan tersebut didirikan pada tahun 2018 dan RS Permata Kuningan resmi beroperasi pada tanggal 8 November 2020 Rumah Sakit Permata yang terletak di Jalan Cut Nyak Dhien, Kelurahan Windusengkahan.

Rumah Sakit Permata Kuningan berkomitmen untuk memberikan bentuk kebutuhan pelayanan kesehatan yang disertai adanya fasilitas pelayanan kesehatan yang lengkap bagi masyarakat Kuningan Rumah Sakit (RS) Permata Kuningan. Hadir untuk menjadi bagian pemenuhan kebutuhan pelayanan kesehatan yang cepat, tepat, memuaskan dengan mengedepankan nilai *integrity*, *competency*, agenda, *result*, *excellen*. Rumah Sakit Permata bertekad melayani pasien sepenuh hati, dengan penuh kasih sayang Rumah sakit Permata Kuningan yang tampil beda dari rumah sakit yang lainnya dilihat dari segi fisik, gedung Rumah Sakit Permata terlihat mewah. Selain memiliki gedung 4 lantai, terstruktur, nyaman dan indah, juga dilengkapi fasilitas lift sebagai penghubung berteknologi antar lantai.

Meski begitu, apa pun fasilitas, penunjang canggih, baik medis maupun non medis, tentu tidak akan berjalan optimal, jika tidak dikelola sumber daya manusia handal. Maka, sejak sebelum operasional, Rumah Sakit Permata sudah merekrut sekaligus melatih para petugas berkompeten, agar lebih kompeten. Kemudian menciptakan iklim kerja nyaman, penuh persaudaraan, saling kerja sama, disiplin, dan tanggung jawab berdasarkan profesionalitas.

Sistem pengelolaan Rumah Sakit Permata juga dirancang efektif berbasis IT Sehingga terbangun jejaring masif guna mewujudkan pelayanan paripurna, terintegrasi, terjangkau dan berkesinambungan. Ini semua tidak lain, demi meluruskan niat baik dan tekad bulat RS Permata Kuningan sebagai Rumah Sakit kebanggaan masyarakat Kabupaten Kuningan. Tentu melalui pengutamaan mutu, keselamatan pasien dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan pada Rumah Sakit Permata Kabupaten Kuningan banyak permasalahan tentang disiplin kerja. Hal ini terlihat banyak karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan yang belum bisa datang tepat waktu sesuai jam kerja, bahkan ada karyawan yang masuk kerja hanya mengisi absensi kehadiran saja setelah itu pulang lagi dengan alasan ada acara yang tidak dapat ditinggalkan. Untuk itu dengan banyaknya tingkat absensi ketidakhadiran dari karyawan yang tidak teratur membuat tingkat disiplin kerja di instansi tersebut bermasalah.

Maka survey yang telah dilakukan ditemukan bahwa tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Permata Kabupaten Kuningan terbilang tinggi, seperti halnya masih ada karyawan yang tidak mengikuti aturan bahkan ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan atau terbilang absensi ketidakhadirannya (Alpa), bukan hanya sekali karyawan Rumah Sakit Permata Kabupaten Kuningan di instansi tersebut melakukan itu, akan tetapi berkali-kali setiap satu orang karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan tanpa adanya keterangan 3-12 hari dalam sebulan.

Berdasarkan wawancara dengan bagian kinerja karyawan diketahui bahwa tingkat disiplin kerja bermasalah dapat dilihat dari data Rekap Absensi Ketidakhadiran karyawan Rumah Sakit Permata Kabupaten Kuningan pada tahun 2023 terdapat masalah pada periode Januari-Desember untuk itu dapat dilihat dari tabel 1.1 di bawah ini:

Menurut Hasibuan (2017) ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2017)

Dikarenakan banyaknya kendala dalam proses pengumpulan berkas-berkas yang diterima oleh pemimpin dan karyawan mengalami seperti kurangnya disiplin ketika bekerja, kurangnya kepedulian dan tanggung jawab akan amanah yang di emban. Maka dampaknya terjadi pelanggaran yang di lakukan oleh karyawan itu sendiri dalam pengumpulan berkas yang tidak tepat. Oleh karena itu maka pentingnya suatu tindakan, salah satunya seperti dengan meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja, meningkatkan kekompakan, dan menumbuhkan rasa saling memiliki antar karyawan dengan Rumah Sakit Permata Kuningan. Pelanggaran ini bisa beragam, tergantung pada kebijakan dan prosedur yang berlaku di Rumah Sakit Permata Kuningan. Biasanya, Rumah Sakit Permata Kuningan akan menyusun peraturan internal yang jelas untuk mengatur masalah ini dan memberikan sanksi yang sesuai dengan yang di langgarnya.

Tabel 1.1

**Data Absensi Karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan Periode Januari-
Desember 2023**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	JK X HK	Absensi/Ketidakhadir an		Jumlah Absen Ketidakhadir an	%
					Terlambatan	Alpa		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Januari	232	25	5.800	153	1	154	6,16
2	Februari	232	25	5.800	140	3	143	5,72
3	Maret	232	25	5.800	95	3	98	3,92
4	April	232	25	5.800	183	11	194	7,76
5	Mei	233	25	5.825	185	0	185	7,40
6	Juni	237	25	5.925	80	0	80	3,20
7	Juli	235	25	5.875	126	7	133	5,32
8	Agustus	235	25	5.875	92	1	93	3,72
9	September	234	25	5.850	101	0	101	4,04
10	Oktober	231	25	5.775	94	0	94	3,76
11	November	227	25	5.675	113	0	113	4,52
12	Desember	261	25	6.525	110	22	132	5,28
Total								60,8
Rata Rata								5,1

(Sumber: Rumah Sakit Permata Kuningan 2023)

Tabel 1.2

**Data Absensi Karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan Periode Januari-
Desember 2024**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	JK X HK	Absensi/Ketidakhadiran		Jumlah Absen Ketidakhadiran	%
					Terlambatan	Alpa		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Januari	266	25	6.650	153	0	153	6,12
2	Februari	273	25	6.825	114	0	114	4,56
3	Maret	282	25	7.050	212	0	212	8,48
4	April	282	25	7.050	165	0	165	6,60
5	Mei	289	25	7.225	100	2	102	4,08
6	Juni	299	25	7.475	129	0	129	5,16
7	Juli	299	25	7.475	115	0	115	4,60
8	Agustus	296	25	7.400	105	0	105	4,20
9	September	301	25	7.525	86	1	87	3,48
10	Oktober	298	25	7.450	63	0	63	2,52
11	November	302	25	7.550	92	0	92	3,68
12	Desember	312	25	7.800	76	0	76	3,04
Total								56,52
Rata Rata								4,7

(Sumber: Rumah Sakit Permata Kuningan 2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas ditemukan presentase tingkat data absensi karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan periode Januari-Desember 2023 Kabupaten Kuningan selama satu tahun dengan presentase Keterlambatan presentasi tertinggi terjadi pada bulan April sebesar 7,76% sama bulan Mei sebesar 7,40% dan presentase terendah terjadi pada bulan Juni sebesar 3,20%. Jadi dapat dikatakan bahwasanya perhitungan dari tahun 2023 menghasilkan rata-rata 5,1% dimana hasil tersebut didapatkan dari total keseluruhan presentase (%) : 12 bulan.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas ditemukan presentase tingkat data absensi karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan periode Januari-Desember 2024 Kabupaten Kuningan selama satu tahun dengan presentase Keterlambatan presentasi tertinggi terjadi pada bulan Maret sebesar 8,48% sama bulan April sebesar 6,60% dan presentase terendah terjadi pada bulan Oktober sebesar 2,52%. Jadi dapat dikatakan bahwasanya perhitungan dari tahun 2024 menghasilkan rata-rata 4,7% dimana hasil tersebut didapatkan dari total keseluruhan presentase (%) : 12 bulan.

Menurut Mudiarta, (2001) dalam *Johanes* (2016) menyatakan rata-rata absensi 2-3% per bulan masih bisa dinyatakan baik, dan absensi lebih dari 3% menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Tingkat absensi yang tinggi dapat mempengaruhi pegawai untuk mengeluarkan kemampuan secara optimal.

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan selalu naik turun setiap bulannya, dikarenakan jumlah absensi ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari-Desember 2023 dikarenakan banyak yang sering mengobrol pada waktu jam kerja serta terlambat masuk kantor dan pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan.

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan selalu naik turun setiap bulannya, dikarenakan jumlah absensi ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari-Desember 2024 dikarenakan banyak yang sering

mengobrol pada waktu jam kerja serta terlambat masuk kantor dan pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan.

Hal ini berdasarkan data absensi dari bulan Januari hingga Desember, terdapat indikasi penurunan angka rata-rata ketidakhadiran karyawan berdasarkan dari 5,1 pada tahun 2023 menjadi 4,7 pada tahun 2024. Secara kuantitatif, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan mengalami perbaikan pada tahun 2024 dibandingkan tahun sebelumnya. Namun demikian, masih ditemukan perilaku yg tidak sesuai dengan ketentuan waktu kerja, seperti terlambat masuk dan pulang lebih awal. Hal-hal tersebut dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja secara keseluruhan, terlepas dari menurunnya angka ketidakhadiran. Fenomena ini tidak lepas dari pengaruh gaya kepemimpinan yg diterapkan di perusahaan, serta penerapan sistem *reward* dan *punishment*. Gaya kepemimpinan yg kurang tegas atau tidak konsisten dalam menegakkan aturan dapat menyebabkan lemahnya disiplin. Sebaliknya, kepemimpinan yg adil, komunikatif, dan tegas dapat membentuk budaya kerja yg lebih disiplin dan produktif.

Demikian pula, penerapan sistem *reward* seperti insentif kehadiran, apresiasi atas kedisiplinan, dan promosi jabatan dapat mendorong perilaku positif dikalangan karyawan. Di sisi lain, *punishment* yg diberikan secara adil kepada pelanggar aturan yg juga dipelukan sebagai bentuk pengendalian dan penegakkan disiplin. Oleh karena itu, *monitoring* dan evaluasi secara berkala, disertai dengan penguatan peran gaya kepemimpinan serta penerapan *reward* dan *punishment* yang tepat, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan disiplin, serta memastikan bahwa seluruh karyawan mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Di mana banyak yang terlambat masuk kantor dan pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan yaitu dari pukul 08.00-16.00 WIB mulai dari hari Senin-Kamis dengan waktu istirahat dari pukul 12.00-13.00 WIB, berbeda waktu istirahat dengan hari Jumat dari pukul 11.30-13.00. Sedangkan hari Sabtu waktu yang di tentukan dari pukul 08.00-12.00 WIB yang di tentukan oleh perusahaan tersebut.

Tingginya data absensi karyawan rumah sakit permata kuningan dengan berbagai alasan seperti ban bocor, mengantar anak sekolah, sakit dan memilih pulang di tengah jam kerja, menghadiri pernikahan dan lainnya yang dapat menghambat produktivitas kerja Karyawan. Hal ini tentu saja harus diperhatikan agar pada tahun berikutnya dapat mengurangi tingkat keterlambatan dan pulang lebih awal serta harus meningkatkan kedisiplinan karyawan agar produktivitas kerja berjalan dengan baik dan instansi mampu mencapai tujuan program yang ditetapkan oleh pihak Rumah Sakit Permata kuningan.

Sumber daya manusia merupakan bagian dan faktor pengendali perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi Gaya kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* yang baik, sehingga dapat meningkatkan disiplin kinerja karyawan.

Beberapa studi terdahulu, banyak yang mengaitkan dari faktor-faktor yang ditentukan terhadap kedisiplinan karyawan. Perbedaan mendasar dari riset sebelumnya juga tampak dari indikator, objek, dan waktu pengambilan data (survey), sehingga sangat menarik untuk dilakukan lebih lanjut. Selain itu, mengacu pada fenomena di lapangan, permasalahan utama dalam hal Gaya kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* masih tampak kurang optimal, sehingga tingkat disiplin dari karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan juga belum sepenuhnya maksimal.

Dalam suatu perusahaan *reward and punishment* diberikan sebagai bentuk penghargaan oleh perusahaan kepada karyawannya yang telah memberikan hasil pekerjaannya kepada perusahaan dan keterampilan yang dilakukan oleh para karyawan yang tidak taat maka perusahaan pemberian sanksi (*punishment*) apabila disiplin kerja jauh di bawah harapan, dan Penerapan gaya kepemimpinan *reward and punishment* yang tepat dan adil kepada pegawai terbukti memberikan dampak positif, yaitu dengan meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan pegawai.

Faktor lain yang mendorong tingkat kedisiplinan karyawan, Gaya Kepemimpinan merupakan cara kepemimpinan, disiplin kerja juga memiliki aspek

yang mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Pengaruh gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin berinteraksi dalam setiap kegiatannya, gaya bersikap dan gaya bertindak pemimpin pada karyawan bagaimana terlihatnya cara pemimpin melakukan pekerjaan seperti, memberikan perintah, memberikan tugas, berkomunikasi, memecahkan masalah pada karyawan dan perusahaan, mengambil keputusan yang tepat.

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi tersebut Hasibuan (2019). Tingginya tingkat kedisiplinan dalam suatu organisasi merupakan suatu tolak ukur keberhasilan pemimpin dalam memimpin organisasi tersebut, untuk itu bukan saja dibutuhkan *figure* pemimpin melainkan gaya kepemimpinan yang menyertai keberadaan pemimpin tersebut. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai motivasi yang dapat mengarahkan pencapaian tujuan perorangan maupun tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2015) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahannya, agar dapat bekerja sama dan bekerja produktif supaya tujuan organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan di katakana sesuai jika tujuan yang di inginkan oleh Organisasi dapat di terima dengan baik oleh bawahannya.

Pimpinan di haruskan memiliki gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi bawahannya, karena pimpinan akan mempengaruhi keberhasilan tercapainya tujuan organisasi Chaliza (2022).

Faktor lain yang mendorong tingkat kedisiplinan karyawan, menurut Tohardi (2010) *reward* dapat digunakan sebagai strategi dalam penegakan kedisiplinan, sistem *reward* penting bagi suatu organisasi sebagai bentuk pengakuan organisasi atas apa yang sudah dilakukan dan diberikan oleh karyawan

Menurut Sastrohadiwiryo (2009) *reward* merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja

tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang diberikan dan ditetapkan.

reward merupakan perusahaan akan melakukan suatu bentuk mempertahankan suatu profesional yang para karyawan lakukan, dan satu hal untuk menyelesaikan tugas yang sudah perusahaan berikan dan melaksanakan kerja keluar daerah atau disebut dengan dinas keluar kota atau daerah yang mengharuskan dan membentuk apresiasi karyawan yang mengikuti dinas keluar kota. Pemberian *reward* oleh perusahaan merupakan bentuk apresiasi dalam mempertahankan karyawan yang profesional berdasarkan jabatan dengan memberikan pelatihan yang berkesinambungan seperti perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan karyawan agar dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau profesionalnya dalam melaksanakan tugas berdasarkan jabatan.

Faktor *punishment* juga memiliki peranan penting dalam membentuk kedisiplinan pegawai. Tohardi (2010) juga menyebutkan dengan adanya sanksi atau hukuman jika melanggar peraturan yang ada, memotivasi seseorang untuk menghindarinya, sebaliknya dengan adanya hadiah (*reward*) mendorong seseorang untuk menjadi disiplin. *Reward* adalah sikap positif yang diberikan untuk merespon kedisiplinan sedangkan *punishment* merupakan sikap untuk merespon hal negatif dalam sebuah organisasi.

Punishment yang berjalan dalam suatu organisasi berfungsi untuk mengancam atau memberi dampak bagi mereka yang melanggar peraturan. *Punishment* digunakan untuk mengendalikan perilaku karyawan dari kesalahan fatal. Kesadaran karyawan dalam menaati peraturan bisa lebih terkendali dan terawasi dengan adanya *punishment*. Pelanggaran peraturan merupakan kategori dalam ketidakdisiplinan karyawan. Oleh karena itu *punishment* harus benar ditegakkan agar karyawan merasa terancam apabila mereka melanggar peraturan dan tidak disiplin. Pada dasarnya *reward* dan *punishment* merupakan satu kesatuan dari sistem yang berguna untuk merespon disiplin atau tidaknya karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000) dalam Dedi (2017) menjelaskan bahwa *Punishment*/sanksi merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar terhadap disiplin kerja, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Punishment merupakan sebagai salah satu konsekuensi negatif yang dilakukan oleh para karyawan yang melalaikan tugas-tugas yang seharusnya mereka kerjakan dan suatu bentuk tepat dan bijak berdasarkan prinsip-prinsip pemberian hukuman. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Adanya *punishment* merupakan bagian dari stimulus untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Dari semua faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan karena perusahaan sendiri supaya karyawan taat terhadap aturan-aturan perusahaan supaya tidak melakukan semena-mena.

Melalui data yang dihasilkan pada seluruh karyawan terhadap disiplin kerja pada karyawan yang menjalankan suatu tujuan yang diarahkan oleh perusahaan adalah dengan adanya penerapan disiplin, karyawan tidak melakukan semena-mena terhadap disiplin di perusahaan ini dan suatu hal perusahaan menerapkan organisasi disiplin membuat karyawan berperilaku terhadap ketertiban yang diarahkan oleh atasan, demikian yang akan menjalankan tugas dari atasan mewajibkan kedisiplinan karyawan karena dengan adanya ketertiban ini membuat karyawan menjadi disiplin dan teratur, suatu hal yang memerlukan kedisiplinan di perusahaan saat ini ada pengolahan suatu organisasi dalam masalah utama berkaitan dengan karyawan adapun pengolahan organisasi kedisiplinan karyawan ini sangat baik dan tepat selain itu mencegah hal yang membuat perusahaan dalam masalah dan mengubah

perilaku karyawan untuk membangun sebuah hubungan yang baik dengan banyak karyawan lainnya.

Berdasarkan riset gap dapat di jelaskan bahwa fenomena maka penelitian tertarik lebih lanjut dalam membahas masalah tersebut dalam penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.”**

Dari kesimpulannya melihat pentingnya pengaruh perilaku Gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan dalam membahas masalah tersebut memiliki kebijakan yang adanya hasil kinerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan tersebut. Perusahaan harus meningkatkan kualitas terhadap disiplin kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien dan mempertahankan tingkat profesional karyawan di perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan masalah

- 1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan, Jawa Barat ?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan, Jawa Barat?
- 3) Apakah *reward* mempengaruhi disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan, Jawa Barat?
- 4) Apakah *punishment* mempengaruhi disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan, Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan, Jawa Barat.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai diterapkan oleh Rumah Sakit Permata Kuningan, Jawa Barat.
- 3) Untuk mengetahui bentuk *reward* diterapkan pada Rumah Sakit Permata Kuningan, Jawa Barat.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh pemberian *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Permata Kuningan, Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Sebagai bahan yang bagi pihak perusahaan tentang pentingnya gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja bagi para karyawan untuk mendapatkan peningkatan pengaruh perilaku disiplin kerja karyawan.
- 2) Penelitian ini guna menabahkan wawasan mengenai kepemimpinan terkait *reward* yang diberlakukan untuk apresiasi kerja karyawan dan *punishment* memberikan ancaman terhadap disiplin kerja para karyawan bertujuan untuk meningkatkan perilaku disiplin kerja pegawai sehingga dapat memotivasikan para karyawan kedisiplinan itu sangat lah penting.
- 3) Sebagai mana bahan dapat diperoleh manfaat bagi informasi, referensi pembandingan dengan para peneliti yang berminta untuk melakukan penelitian objek yang serupa.