

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam suatu organisasi, mengingat pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas serta performa dari setiap individu yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya strategis dalam memberdayakan sumber daya manusia guna mendorong peningkatan kinerja masing-masing individu, yang pada akhirnya juga akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Ismah et al., 2023).

Melalui sumber daya manusia, organisasi dapat berkembang dan sebaliknya kehancuran suatu organisasi juga bisa disebabkan oleh sumber daya manusianya sendiri. Oleh karena itu, pemeliharaan serta pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan bersifat mutlak, yang artinya perusahaan memiliki kewajiban dalam membantu karyawan untuk menyadari potensi yang ada dalam dirinya sendiri. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Kepuasan kerja di organisasi terpenuhi dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku karyawan itu sendiri. Setiap perusahaan pasti memiliki cara tersendiri yang di sesuaikan dengan kondisi organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja

karyawannya. Kepuasan kerja bisa saja dipengaruhi lingkungan eksternal maupun internal seseorang. Upaya saling memahami sangat penting yaitu bagaimana organisasi dapat memahami kebutuhan, dan keinginan karyawan, serta sebaliknya bagaimana karyawan dapat memahami tujuan yang diinginkan dari organisasi (Ramadanita et al., 2021).

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam memberdayakan karyawan adalah dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Walaupun kedua istilah tersebut memiliki makna yang berlawanan, yaitu *reward* sebagai bentuk penghargaan dan *punishment* sebagai bentuk hukuman, keduanya tetap saling berkaitan dan memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja serta memperkuat tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Oleh sebab itu, perusahaan harus melaksanakan pemberian *reward* dan *punishment* secara layak, proporsional, dan adil kepada seluruh karyawan. Penerapan yang berdasarkan penilaian subjektif, seperti rasa suka atau tidak suka, sebaiknya dihindari karena hal tersebut dapat memicu ketidakadilan. Ketidakadilan dalam pelaksanaannya dapat menimbulkan kecemburuan sosial di antara karyawan yang kemudian berpotensi menciptakan suasana kerja yang tidak harmonis serta berdampak negatif terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh (Mentang & Ekonomi, 2021).

Sebagai bentuk nyata dari hasil proses pembinaan yang dilakukan oleh organisasi, perusahaan melaksanakan pemberian *reward* kepada karyawan yang telah menunjukkan kinerja dan prestasi kerja yang baik. *Reward* ini

dapat berupa sesuatu yang bersifat nyata maupun tidak nyata, yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan baik secara sengaja maupun tanpa disadari, sebagai bentuk apresiasi terhadap potensi yang dimiliki atau kontribusi positif yang telah diberikan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, *reward* juga diberikan kepada karyawan yang telah menerapkan nilai-nilai positif dalam pekerjaannya, sebagai bentuk pemenuhan terhadap kebutuhan tertentu yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

Setiap perusahaan tentu mengharapkan kehadiran karyawan yang tidak hanya memiliki kebiasaan kerja yang baik, tetapi juga menunjukkan semangat dan motivasi kerja yang kuat dan konsisten, sehingga lingkungan kerja dapat menjadi tempat yang mendukung karyawan untuk lebih terlibat secara aktif dan penuh energi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam membangun kesadaran diri dan semangat kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja secara optimal, Alim Khoiruddin Rambe (2020). Dengan mengikuti prosedur yang tepat dan terstruktur, peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan akan semakin besar. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kinerja karyawan adalah melalui pemberian penghargaan ketika karyawan berhasil mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan, serta pemberian sanksi apabila mereka gagal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Untuk menjaga motivasi karyawan secara berkelanjutan agar terus memberikan

kontribusi terbaik bagi perusahaan, organisasi sering kali menggunakan sistem *reward* dan *punishment* sebagai metode utama. Tujuan dari penerapan sistem penghargaan, hukuman, dan kedisiplinan ini adalah untuk membentuk serta menumbuhkan motivasi dan pengendalian diri yang konsisten dalam diri setiap karyawan (Fauzi & Nugroho A, 2020).

Berdasarkan penelitian Pramudyo Dalam industri retail yang berkembang pesat, kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang menentukan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Perusahaan retail sering menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan, terutama di tengah persaingan ketat, target penjualan tinggi, dan tekanan kerja yang terus meningkat. Untuk mengatasi hal ini, banyak perusahaan menerapkan sistem *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. *Reward* seperti insentif finansial, penghargaan, dan pengembangan karier diyakini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sebaliknya, *punishment* diterapkan untuk menjaga kedisiplinan dan mencegah terjadinya pelanggaran aturan perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, perhatian perlu difokuskan pada pemenuhan terhadap pencapaian luar biasa yang dilakukan oleh karyawan, di mana hal tersebut perlu diberikan penghargaan yang sepadan dan layak. Setiap bentuk penghargaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tentunya harus diselaraskan dengan aturan serta kebijakan organisasi yang wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh

pegawai. Nilai-nilai seperti kepatuhan dan loyalitas memiliki peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan, karena ketika seorang karyawan menaati peraturan organisasi, ia tidak akan menyimpang dari tujuan utama yang ingin dicapai organisasi. Di sisi lain, loyalitas yang tinggi dari karyawan akan memberikan kontribusi signifikan terhadap terciptanya stabilitas dalam operasional perusahaan, Sofiati (2021). Namun, apabila terdapat pelanggaran terhadap aturan yang berlaku, maka penting bagi perusahaan untuk memberikan sanksi yang adil dan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Pemenuhan kebutuhan karyawan menjadi salah satu aspek penting yang dapat didorong melalui penerapan sistem *reward*. Pemberian *reward* berfungsi sebagai upaya untuk membantu karyawan mencapai potensi dan kualitas diri terbaik mereka. Selain itu, penggunaan *reward* juga dapat menjadi tolok ukur atau motivasi bagi karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan serta mengembangkan diri, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja yang berdampak langsung kepada perusahaan.

Dalam sistem penghargaan, manajemen penggajian menjadi salah satu bentuk *reward* utama yang diberikan sebagai imbalan atas kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu, baik itu secara mingguan maupun bulanan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dihargai secara layak melalui sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk terus berprestasi agar dapat kembali memperoleh

penghargaan tersebut pada periode kerja berikutnya. Sesuai dengan prinsip dasar dalam sistem manajemen penggajian, setiap kinerja luar biasa patut diberikan penghargaan yang sesuai dan memadai.

Setiap bentuk penghargaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tentu perlu disertai dengan adanya peraturan organisasi yang wajib dipatuhi serta dijalankan oleh seluruh pegawai. Kepatuhan terhadap peraturan dan loyalitas terhadap perusahaan merupakan dua nilai fundamental yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi. Seorang karyawan yang senantiasa mematuhi ketentuan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja cenderung akan tetap berada pada jalur yang sejalan dengan tujuan utama organisasi (Priharti. At al., 2022).

Sementara itu, loyalitas yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan kondisi perusahaan yang stabil dan berkelanjutan. Apabila terdapat pelanggaran terhadap aturan organisasi, maka perusahaan berkewajiban untuk memberikan sanksi yang tepat, proporsional, dan adil sebagai bentuk penegakan disiplin kerja.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam mengevaluasi efektivitas suatu organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan dan keuntungan perusahaan. Menurut Robinson dan Judge (2013), kinerja karyawan yang tinggi berhubungan langsung dengan

keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting bagi manajemen.

Punishment dan Reward adalah dua alat penting dalam manajemen perilaku karyawan. *Punishment*, yang dapat berupa sanksi atau kritik, bertujuan untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan, sedangkan *reward* yang dapat berupa bonus atau pengakuan, digunakan untuk mendorong perilaku yang diinginkan. Keduanya berperan dalam membentuk motivasi dan kinerja karyawan (Skinner, 1953). Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan yang tepat dari kedua konsep ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Teori motivasi memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana karyawan termotivasi untuk bekerja. Teori Dua Faktor Herzberg menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan dan pencapaian dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor hygiene seperti gaji dan kondisi kerja dapat mencegah ketidakpuasan. Selain itu, Teori Harapan Vroom menekankan pentingnya harapan karyawan tentang hasil dari usaha mereka, yang menunjukkan bahwa *reward* yang tepat dapat meningkatkan motivasi (Herzberg, 1966).

Manajemen memiliki peran krusial dalam merancang dan menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Keputusan yang diambil oleh manajer dapat mempengaruhi suasana kerja dan perilaku karyawan.

Manajer yang mampu menyeimbangkan antara *punishment* dan *reward* dapat menciptakan iklim kerja yang lebih positif dan produktif, sehingga meningkatkan kinerja karyawan (Armstrong, 2009).

Penelitian menunjukkan bahwa *punishment* yang diterapkan secara efektif dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki perilakunya. Namun, jika *punishment* diterapkan secara berlebihan atau tidak adil, hal ini dapat menurunkan motivasi dan menyebabkan penurunan kinerja (Greenberg, 1990). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan *punishment* dengan bijaksana dan proporsional, agar tidak menciptakan suasana kerja yang negatif. Sebaliknya, *reward* yang diberikan sebagai pengakuan atas pencapaian karyawan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap perusahaan. *Reward* yang sesuai dapat memperkuat perilaku positif dan meningkatkan produktivitas. Penelitian oleh Kuvaas (2006) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan..

Pengaruh *punishment dan reward* dapat bervariasi tergantung pada budaya organisasi dan konteks sosial di mana perusahaan beroperasi. Dalam beberapa budaya, *punishment* mungkin dianggap sebagai hal yang wajar dan bahkan diperlukan untuk menjaga disiplin, sementara di budaya lain, *reward* lebih diutamakan sebagai bentuk motivasi (Hofstede, 1980). Memahami konteks budaya ini sangat penting untuk merancang sistem manajemen yang efektif.

Meskipun secara intuitif *punishment* dan *reward* tampak sebagai instrumen yang efektif, implementasinya dalam lingkungan kerja modern menimbulkan berbagai kompleksitas dan pertanyaan. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi mengenai efektivitas kedua pendekatan ini. Beberapa studi menemukan bahwa *reward* dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja jangka panjang, sementara yang lain berpendapat bahwa *reward* yang berlebihan justru dapat mengurangi motivasi intrinsik atau memicu perilaku oportunistik. Demikian pula, *punishment*, meski mampu menekan perilaku negatif dalam jangka pendek, seringkali dikaitkan dengan dampak negatif seperti penurunan moral, rasa tidak puas, peningkatan turnover, bahkan perilaku pasif-agresif dari karyawan jika tidak diterapkan secara adil dan konsisten.

Banyak penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya menunjukkan adanya perbedaan signifikan. Misalnya, penelitian oleh Judge et al., (2004) menemukan bahwa penerapan *reward* yang tepat dapat lebih berpengaruh dibandingkan *punishment* dalam meningkatkan kinerja. Namun, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami dinamika ini dengan lebih baik, terutama di konteks yang berbeda.

PT Edisan Group Bersaudara adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 2016. Struktur kepemimpinan perusahaan ini terdiri dari Komisaris Utama Bapak Edi Santoso, Komisaris Kedua Bapak Fadil Akmal, dan Direktur Ibu Lili Okiana. Perusahaan ini bergerak sebagai badan usaha

berbentuk perseroan terbatas yang beroperasi di Indonesia Pt Edisan Group Bersaudara adalah sebuah perusahaan yang berfokus pada grosir dan ritel produk-produk bayi, termasuk susu formula, popok, dan sembako

Pada PT Edisan, *reward* dan *punishment* adalah alat yang penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menerapkan system *reward* dan *punishment* yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kinerja karyawan, serta mencapai tujuan bisnis mereka.

Bentuk data yang bisa disajikan dari PT Edisan Group Bersaudara sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Edisan Group Bersaudara

No	Penempatan Kerja	Keterangan		
		S1	D3	SMA\SMK
1	WAREHOUSE	6	3	9
2	EDISAN SUSU TAKERAN			3
3	EDISAN SUSU SUKOWATI	1		2
4	EDISAN SUSU PLAOSAN			3
5	EDISAN SUSU MAGETAN		1	2
6	EDISAN SUSU DOLOPO	2		2
7	EDISAN MART NGARIBOYO			6
8	EDISAN MART LEMBEYAN	1		5
9	EDISAN MART GORANG- GARENG	1	1	5
Jumlah		11	5	37
Total Karyawan :		53		

Tabel diatas memberikan gambaran tentang komposisi karyawan PT Edisan Group Bersaudara berdasarkan tingkat pendidikan dan masa kerja

mereka. Anda dapat melihat distribusi karyawan di berbagai jenjang pendidikan dan seberapa lama mereka telah menjadi bagian dari perusahaan.

Namun efektifitas kedua pendekatan ini seringkali bergantung pada cara penerapannya. Jika tidak dikelola dengan baik, *reward* dapat menimbulkan kecemburuan antar karyawan, sedangkan *punishment* yang berlebihan bisa menurunkan moral dan menimbulkan stress kerja. Fenomena ini banyak ditemukan pada perusahaan retail di Indonesia salah satunya PT Edisan, dimana turnover karyawan cukup tinggi dan semangat kerja yang fluktuatif. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan agar perusahaan dapat mengambil kebijakan yang lebih tepat dan efektif.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *punishment* berpengaruh negatif signifikan (misalnya pada PT Sabda Maju Bersama). Namun, penelitian lain melaporkan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun *reward* tetap berpengaruh positif signifikan (seperti pada Grand Aquila Hotel Bandung dan CV Champion Jaya Sejahtera). Ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa *punishment* justru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, selama dilakukan sesuai ketentuan (misalnya pada PT Air Emas). Ketidak

konsistenan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengklarifikasi kondisi dan konteks dimana *reward* dan *punishment* efektif mempengaruhi kinerja.

Penelitian awal menunjukkan bahwa penghargaan dan hukuman memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi menyoroti bagaimana motivasi dan disiplin kerja berperan sebagai perantara dalam hubungan ini. Namun, penting untuk dicatat bahwa efektivitas dan arah pengaruh ini dapat bervariasi antar penelitian.

Sebagian besar penelitian dilakukan pada perusahaan berbeda dengan karakteristik dan industri yang beragam (perindustrian, hotel, jasa, manufaktur). Belum ada penelitian yang secara spesifik meneliti pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Edisan. Kondisi budaya organisasi, sistem manajemen, dan karakteristik karyawan di PT Edisan mungkin berbeda sehingga perlu dilakukan penelitian khusus untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* di perusahaan ini

Beberapa studi mengukur *reward* dan *punishment* secara umum tanpa membedakan jenis-jenis *reward* (gaji, bonus, insentif) atau *punishment* (teguran lisan, tertulis, pelaksanaan hukuman). Penelitian di PT Edisan bisa mengembangkan pengukuran yang lebih rinci untuk mengetahui aspek *reward* dan *punishment* mana yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saya menemukan bahwa beberapa penelitian menunjukkan penghargaan memiliki pengaruh positif yang lebih kuat dibandingkan hukuman dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, studi lain mencatat bahwa hukuman efektif dalam meningkatkan disiplin tetapi tidak selalu berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja karyawan.

Dari penelusuran awal, saya melihat bahwa penghargaan umumnya berdampak positif pada motivasi dan kinerja karyawan. Sementara itu, hukuman lebih kompleks pengaruhnya dapat meningkatkan disiplin kerja, tetapi dampaknya terhadap kinerja tidak selalu positif dan perlu diterapkan dengan adil.

Hubungan antara hukuman dan kinerja karyawan lebih kompleks dan terkadang bertentangan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa hukuman dapat secara positif memengaruhi disiplin kerja dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan. Hukuman yang efektif dicirikan oleh keadilan prosedural, keadilan distributif, kejelasan aturan, konsistensi penerapan, dan fokus pada modifikasi perilaku daripada sekadar retribusi. Hukuman, jika digunakan secara efektif, dapat mencegah perilaku yang tidak diinginkan dan mempertahankan standar organisasi.

Namun, penelitian lain mengindikasikan bahwa hukuman mungkin tidak memiliki efek langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau bahkan dapat berdampak negatif jika dianggap tidak adil atau

berlebihan. Sebuah studi menemukan bahwa hukuman memiliki efek positif pada disiplin kerja tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan. Studi lain di industri rumah sakit menemukan bahwa hukuman memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penghargaan tidak. Penelitian di perusahaan manufaktur di Kamerun menyarankan untuk tidak memberikan gaji tetap (suatu bentuk penguatan negatif jika tidak terkait dengan kinerja) karena dapat menyebabkan keterlambatan.

Sebuah studi di PT Telkom Akses Kota Bima menemukan bahwa hukuman tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Efektivitas hukuman juga dapat dimediasi oleh keterikatan karyawan, di mana hukuman secara tidak langsung dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik jika berkontribusi pada peningkatan keterikatan. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa dampak hukuman jauh dari sederhana dan tampaknya bergantung pada bagaimana hukuman tersebut diterapkan dan dipersepsikan oleh karyawan. Ada keseimbangan yang rumit antara menggunakan hukuman untuk menegakkan standar dan berpotensi mendemotivasi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Edisan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia serta praktik di lapangan. Temuan ini dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan lain untuk merancang sistem *reward* dan *punishment* yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Yang dimaksud *Punishment* dalam penelitian ini adalah tindakan hukuman yang diberikan kepada karyawan akibat pelanggaran atau kesalahan kerja, dengan tujuan memperbaiki kinerja dan disiplin karyawan. *Punishment* yang diteliti meliputi bentuk hukuman yang diterapkan secara resmi oleh perusahaan.
2. Yang dimaksud *Reward* dalam penelitian ini adalah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pencapaian atau kontribusi mereka, baik dalam bentuk finansial (seperti bonus, tunjangan, kenaikan gaji) maupun non-finansial (seperti pengakuan, promosi, atau cuti tambahan), dengan tujuan memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Yang dimaksud kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang diukur melalui efektivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Edisan Group Bersaudara.
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Edisan Group Bersaudara.
3. Apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Edisan Group Bersaudara.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja Karyawan pada PT Edisan Group Bersaudara.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja Karyawan pada PT Edisan Group Bersaudara.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja Karyawan pada PT Edisan Group Bersaudara.

E. Kegunaan penelitian

1. Bagi Perusahaan (PT Edisan Group Bersaudara)

PT.Edisan Group Bersaudara sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam memperarahkan atau meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi Peneliti

Menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir yang lebih maju dan juga ilmiah, dan untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu-ilmu manajemen SDM.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat membawa wawasan dan ilmu juga pengetahuan bagi pengembangan ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.