

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era saat ini yang semakin canggih, banyak perusahaan dan organisasi menganggap SDM sebagai hal yang krusial bagi kesuksesan mereka (Ramadhana et al., 2022). Baik atau tidaknya organisasi dapat dilihat dari para pengelola organisasi itu sendiri. Pekerja adalah kategori aset manusia yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Seiring dengan akal, emosi, keinginan, pengetahuan, bakat, dan dukungan dari orang lain, sumber daya manusia ini juga memiliki atribut-atribut tersebut. Kemampuan organisasi untuk memenuhi tujuan bisnis dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh sumber daya potensial ini. Kemungkinan untuk pemantauan kerja dan pertumbuhan etika kerja tidak dapat diabaikan ketika melaksanakan tugas yang mendorong pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu entitas organisasi senantiasa beriringan dengan peningkatan kualitas dari aset terpentingnya, yaitu sumber daya manusia. Perusahaan dapat menjamin bahwa kinerja yang optimal sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan memusatkan perhatian dan upaya pada pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi secara bijaksana. Memastikan bahwa setiap karyawan perusahaan memiliki sikap dan perilaku yang diperlukan untuk tidak hanya memberikan layanan terbaik, tetapi juga membina lingkungan yang mendukung kesejahteraan masyarakat yang dilayaninya, memerlukan investasi besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendekatan yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia menjadi landasan bagi perusahaan dalam memastikan bahwa setiap karyawan tidak hanya diperoleh dan dikembangkan dengan bijak, tetapi juga diberdayakan dengan cara yang menguntungkan bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.

Sumber daya manusia dapat dipandang sebagai tulang punggung yang menghidupi keberlangsungan sebuah organisasi. Sebagai hasilnya, kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian setiap tujuan yang telah ditetapkan terkait erat dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk memastikan bahwa setiap pegawai yang mereka miliki diharuskan mempunyai tidak hanya kedisiplinan yang tinggi, tetapi juga keterampilan, pengalaman, dan prestasi yang relevan. SDM memiliki kemampuan, keahlian dan potensi yang tidak terbatas, sehingga mereka mampu melampaui batasan-batasan yang ada dan menjadi kekuatan yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

Walaupun informasi semakin mudah didapat dan teknologi terus berkembang, berbagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi akan menghadapi tantangan tidak akan mungkin tanpa adanya sumber daya manusia yang cakap dan berdedikasi. Oleh karena itu, perhatian dan investasi yang serius terhadap pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi yang menginginkan kesuksesan jangka panjang. Menurut Mardiaty & Jannah (2020), di dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tujuannya adalah untuk memaksimalkan produktivitas dan efektivitas melalui penerapan dan pengendalian seni dalam pengelolaan interaksi dan kontribusi karyawan di dalam perusahaan. Melalui pendekatan yang holistik, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mendukung terwujudnya tujuan yang seimbang antara kepentingan perusahaan, kebutuhan dan aspirasi karyawan, serta kontribusi positif terhadap masyarakat secara luas.

Secara keseluruhan, tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan adalah meraih laba atau profit yang memuaskan sebagai indikator keberhasilan. Namun, untuk mencapai target tersebut, peran kinerja karyawan yang unggul sangatlah krusial. Pentingnya kinerja yang optimal dari setiap anggota tim karyawan tak lepas dari kesadaran akan peran sentral sumber daya manusia dalam dinamika internal perusahaan. Dalam hal ini, kinerja karyawan bukan sekadar sebuah aspek operasional, melainkan fondasi utama

yang mampu menggerakkan roda kegiatan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, mengoptimalkan potensi setiap individu di dalam perusahaan menjadi prasyarat penting untuk mencapai hasil yang optimal dan berkelanjutan dalam setiap aktivitas operasional yang dilakukan. Menurut Kurniasari (2019), budaya organisasi, kepemimpinan, dedikasi, kepuasan kerja, insentif, disiplin, gaji, dan lingkungan kerja adalah beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Para peneliti secara strategis memilih untuk mempersempit studi mereka menjadi hanya dua faktor utama, lingkungan kerja dan disiplin kerja, untuk memperhitungkan keterbatasan saat ini, yang meliputi kendala keuangan dan waktu.

Disiplin kerja ialah suatu mentalitas yang menunjukkan bagaimana seseorang berperilaku dan bertindak sebagai individu, kelompok, atau masyarakat. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Andayani, 2020). Sikap ini tidak hanya terbatas pada kepatuhan terhadap aspek-etika, norma-norma, dan kaidah yang telah ditetapkan, tetapi juga mencakup komitmen yang mendalam dalam meningkatkan pelaksanaan peraturan tersebut demi mencapai tujuan tertentu. Sebaliknya, perspektif lain menyatakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai alat bagi manajer untuk membangun hubungan baik dengan pegawai, memotivasi mereka untuk mengadopsi perilaku yang diinginkan, dan meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan yang relevan dalam rangka meningkatkan hasil dan kinerja serta memenuhi tujuan organisasi (Syahputra et al., 2020).

Kemudian dukungan dari lingkungan kerja yang sesuai juga dapat memberikan dampak kepada pekerja untuk menjadikan mereka lebih disiplin sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Sihaloho & Siregar (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan menghabiskan sebagian besar waktu dan energi mereka dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, memiliki peran yang tak terbantahkan dalam membentuk pengalaman dan produktivitas mereka. Suasana yang menyenangkan dan

mendukung di lingkungan kerja memiliki potensi untuk menciptakan rasa kenyamanan yang diperlukan bagi karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka secara signifikan. Selain itu, dampak positif dari lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat dirasakan dalam pengelolaan sikap emosional karyawan, menciptakan fondasi yang kokoh untuk kesejahteraan mental dan profesional mereka. Agar para pekerja merasa aman, nyaman, dan termotivasi untuk melakukan tugasnya, lingkungan kerja harus memfasilitasi kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, dan kenyamanan.

Lingkungan kerja juga harus menyediakan fasilitas yang memadai. Selain disiplin kerja, faktor lingkungan kerja juga berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Mardiaty & Jannah (2020), mengemukakan bahwa seseorang dapat mencapai hasil optimal dalam menjalankan kegiatannya ketika didukung oleh kondisi lingkungan yang mendukung. Bagi orang-orang yang bekerja di tempat kerja, keberadaan lingkungan kerja di dalam struktur organisasi sangatlah penting. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja, secara substansial dapat membantu pelaksanaan tugas, dan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Namun, jika keinginan dan preferensi seseorang tidak terpenuhi di tempat kerja, hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan yang menyulitkan untuk menyelesaikan tugas yang ada. Untuk menciptakan suasana di mana setiap orang merasa terinspirasi, terlibat, dan produktif dalam menjalankan tugasnya, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan secara detail dan memonitor lingkungan kerja dengan cermat.

Peneliti akan melihat bagaimana lingkungan dan peraturan di tempat kerja dapat memengaruhi produktivitas pekerja dalam penelitian ini. Penilaian kinerja pegawai dalam kelompok berbasis layanan interpersonal dapat didasarkan pada seberapa baik mereka melayani orang-orang yang dilayani. Contoh dari jenis organisasi ini adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan, yang memberikan layanan seperti perlindungan masyarakat, pemeliharaan keamanan dan ketentraman masyarakat, dan

penegakan peraturan daerah yang disahkan oleh kepala daerah dan dibentuk oleh DPRD dengan persetujuan bupati. Dipimpin oleh seorang Kepala Satuan yang bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan adalah organisasi pemerintah daerah. Tanggung jawab utama Satpol PP termasuk menjaga ketentraman dan ketertiban umum, mengelola peraturan daerah dan/atau peraturan walikota, dan melindungi masyarakat. Perencanaan dan pelaksanaan program untuk memelihara ketentraman dan ketertiban umum, serta penegakan peraturan daerah dan peraturan walikota sebagai bagian dari pelaksanaan peraturan daerah, merupakan salah satu tugas Satpol Polisi Pamong Praja.

Dalam lingkup penelitian ini, fokus penelitian ditujukan pada para pegawai Non-ASN yang bekerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. Pegawai Non-ASN Satpol PP, sebagai salah satu komponen utama dari SDM di instansi pemerintahan daerah, memainkan peran sentral dalam menjalankan tugas-tugas penegakan hukum, pengelolaan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat. Melalui partisipasi dan keterlibatan mereka, Satpol PP menjadi salah satu pilar penting dalam memastikan keamanan dan kenyamanan masyarakat, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di tingkat lokal. Untuk mencapai tujuan organisasi, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan telah mengambil langkah strategis dengan merumuskan peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh aparat. Peraturan-peraturan ini dirancang dengan tujuan utama untuk membangun dan mempertahankan disiplin di lingkungan kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Pada dasarnya, disiplin adalah pemahaman dan kesediaan seseorang untuk mematuhi standar masyarakat yang relevan serta hukum organisasi. Perusahaan korporat harus mengadopsi lingkungan kerja yang disiplin karena akan sulit bagi bisnis untuk berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan tanpa bantuan pegawai yang berperilaku baik. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi kunci utama dalam menjamin keberhasilan dan keberlanjutan suatu

perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Syahputra *et al.*, (2020) berpendapat bahwa disiplin yang efektif adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk membangun hubungan baik dengan pegawai, memotivasi mereka untuk mengadopsi perilaku yang diinginkan, dan meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan yang relevan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerja dan memenuhi tujuan instansi.

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan dari pegawai Non-ASN di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan, beberapa pegawai tersebut masih kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menyebabkan kinerja mereka bervariasi. Kekhawatiran pegawai Non-ASN terhadap perubahan RUU ASN yang memperjelas penghapusan status Non-ASN menjadi alasannya. Dalam rangka meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN), Pemerintah Indonesia akan menghapus tenaga honorer pada Tahun 2024.

Pemerintah dengan dihapuskannya tenaga honorer diharapkan melalui status PNS dan PPPK akan lebih jelas standar pengupahannya. Surat edaran tersebut merupakan penegasan dari Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah. Dengan Perjanjian Kerja, di mana pemerintah telah memberikan tenggat selama lima tahun bagi instansi pusat dan daerah untuk memberi kesempatan kepada pegawai non-PNS/tenaga honorer sehingga dapat diangkat menjadi PNS/PPPK sesuai peraturan yang berlaku. Pro dan kontra dari masyarakat banyak mengemuka. Bagi yang kontra dengan peraturan tersebut, ketidakadilan lah yang mengemuka karena tenaga honorer telah mengabdikan sekian tahun, bahkan ada yang di atas dua puluh tahun. Sedangkan masyarakat yang pro beranggapan, pemerintah serius dalam penataan sistem kepegawaian sehingga akan menghasilkan pegawai ASN yang profesional serta memiliki kejelasan status secara hukum dan administrasi. Pegawai Non-ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan adalah salah satu yang menjadi kontra dalam permasalahan ini. Akibatnya, banyak sekali tenaga Non ASN di Satuan

Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan yang bekerja di pekerjaan lain di luar tugasnya sebagai tenaga Non-ASN di instansi pemerintah tersebut.

Kinerja pegawai secara langsung dipengaruhi oleh tingkat disiplin dalam menjalankan tugas mereka. Semakin tinggi tingkat disiplin, semakin besar kemungkinan bahwa kinerja pegawai akan menjadi lebih baik dan lebih berdampak positif bagi organisasi tempat mereka bekerja. Dimana dalam tingkat kehadiran pegawai Non-ASN masih kurang optimal dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab bisa menjadi permasalahan utama, terutama ketika teguran dan sanksi jarang diberlakukan. Dengan memperlancar pelaksanaan disiplin kerja, diharapkan bahwa pegawai akan menjadi lebih efisien dalam menjalankan kewajiban dan aktivitas sehari-hari mereka, yang pada akhirnya akan berujung pada peningkatan kinerja keseluruhan (Swandewi & Wimba, 2022). Untuk melihat hasil kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan, berikut disediakan data hasil penilaian kinerja yang telah dicapai selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Non-ASN Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan

<b>Klasifikasi</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Perilaku Kerja	83,92%	78,90%	72,39%
Hasil Kerja			

Sumber: Data Kepegawaian Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan 2024

Berdasarkan tabel 1.1 yaitu hasil penilaian kinerja pegawai Non-ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan, dapat dilihat bahwa berdasarkan klasifikasi perilaku kerja dan hasil kerja menunjukkan adanya tren penurunan yang signifikan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, kinerja pegawai tercatat sebesar 83,92%, kemudian menurun menjadi 78,90% pada tahun 2022, dan terus berlanjut hingga 72,39% pada tahun 2023. Penurunan ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah yang perlu diidentifikasi dan ditangani untuk mengembalikan dan meningkatkan kinerja

pegawai. Sehingga perlu dilakukannya analisis lebih mendalam untuk memahami faktor-faktor penyebab penurunan ini.

Maka dari itu peneliti melakukan survey langsung untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat kinerja pegawai Non-ASN di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan menjadi menurun. Berdasarkan hasil pengamatan, peneliti menemukan bahwa kinerja pegawai Non-ASN Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan yang secara keseluruhan masih kurang baik, disebabkan oleh masih adanya beberapa masalah tentang kedisiplinan pegawai, terutama pada keterlambatan kehadiran para pegawai Non-ASN.

Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Non-ASN Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi			
			Terlambat	Alfa	Sakit	Jumlah
1	2021	280	120	110	58	288
2	2022	280	131	90	128	349
3	2023	280	148	115	153	416

Sumber: Data Absensi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa selama periode tiga tahun terakhir, terhitung dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 data absensi pegawai Non-ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan menunjukkan terjadinya penurunan pada kedisiplinan pegawai Non-ASN. Terlihat pada tahun 2021 dengan angka akumulasi sebanyak 288 dengan jumlah keterlambatan sebanyak 120, alfa sebanyak 110 dan sakit sebanyak 58. Sedangkan pada tahun 2022 penurunan pada kedisiplinan pegawai Non-ASN semakin meningkat dengan angka akumulasi 349 dengan jumlah keterlambatan sebanyak 131, alfa sebanyak 90 dan sakit sebanyak 128. Dan pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan pada kedisiplinan pegawai Non-ASN dengan total akumulasi sebanyak 416 dengan jumlah keterlambatan mencapai angka 148, alfa 115 dan sakit 153.

Serta hasil pengamatan peneliti tentang kondisi lingkungan kerja di kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Tangerang Selatan menunjukkan kekurangan yang signifikan dalam hal sarana dan prasarana, seperti ruang kerja pegawai masih belum efektif, terdapat kekurangan perlengkapan kantor seperti komputer dan meja, serta kendaraan operasional yang kurang memadai. Selain itu, jaringan WiFi yang tidak mendukung yang membuat aktivitas kerja pegawai menjadi terhambat. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja di kantor Satuan Polisi Pamong Praja masih belum sesuai dengan kebutuhan pegawai. Sehingga, perlu dilakukan peningkatan secara menyeluruh terhadap lingkungan kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan agar mencapai tingkat optimalitas yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai Non-ASN.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, peneliti mengidentifikasi adanya *research gap* dari 2 (dua) variabel independen disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut dapat diuraikan *research gap* mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Non-ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan sebagai berikut :

Tabel 1.3 *Research gap*

Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel
(Maulana & Syukri, 2023)	Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai
(Nina Andriyani, 2020)	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	
(Irawan et al., 2021)	Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja

Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel
(Nurhandayani, 2022)	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	pegawai

Memahami sudut pandang para pekerja terhadap faktor-faktor yang ditawarkan adalah tujuan utama dari studi ini bagi periset. Mengingat adanya risiko ketidakkonsistenan terhadap pernyataan variabel yang diberikan oleh peneliti, tujuan dari penelitian ini ialah untuk memastikan apakah tingkat kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan cenderung tinggi atau buruk. Berkaitan dengan sistem manajemen di instansi pemerintah seperti Satuan Polisi Pamong Praja dan instansi lainnya, temuan riset ini bisa dipakai sebagai bahan penilaian oleh pemerintah daerah Kota Tangerang Selatan. Dan diharapkan dari hasil penelitian ini, dapat diambil langkah-langkah yang sesuai dengan peraturan daerah yang berkaitan dengan tenaga honorer pemerintah. Berdasarkan pemaparan, maka penelitian ini berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON-ASN PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA TANGERANG SELATAN”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dengan melihat pemaparan maka perumusan masalah penelitian ini yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Tangerang Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Tangerang Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan melihat perumusan masalahnya, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Tangerang Selatan
2. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Tangerang Selatan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai dinamika internal organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor tersebut, penelitian ini dapat membantu dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan pelayanan publik yang diberikan oleh Satuan Polisi Pamong Praja, dengan memastikan bahwa pegawai bekerja dengan optimal dan merasa terdukung dalam lingkungan kerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat untuk organisasi itu sendiri, tetapi juga bagi masyarakat yang menjadi penerima langsung dari pelayanan publik yang diberikan oleh satuan tersebut. Selain itu, temuan dari penelitian ini dapat memiliki implikasi yang lebih luas dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan pengembangan kebijakan di berbagai organisasi sektor publik maupun swasta, dengan memberikan wawasan yang berharga tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan cara-cara untuk meningkatkannya secara efektif. Dengan demikian, penelitian ini memiliki potensi untuk tidak hanya meningkatkan kualitas dan efektivitas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan, tetapi juga untuk memberikan kontribusi yang signifikan

dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia secara lebih luas

#### **1.4.2 Manfaat Secara Praktis**

##### **a. Bagi Organisasi**

Seiring dengan meningkatnya produktivitas karyawan, temuan ini dapat diperhitungkan ketika menilai efek kondisi tempat kerja dan hukuman terhadap efisiensi pekerja. Selain mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal ini juga dapat meningkatkan daya saing perusahaan terhadap para pesaingnya.

##### **b. Bagi Penelitian**

Penelitian ini mempunyai harapan kontribusinya tidak hanya sebatas menambah informasi dan ilmu pengetahuan bagi peneliti, tetapi juga mampu memperluas wawasan dan pengetahuan mereka dalam menjalani perkuliahan. Lebih jauh lagi, harapannya adalah bahwa penelitian ini dapat menjadi pijakan yang kuat bagi mereka yang tertarik untuk mengeksplorasi komprehensi dalam SDM. Dengan menerapkan pemahaman yang didapati studi, mempunyai harapan peneliti bisa mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan yang akan menjadi aset berharga dalam menjalani karir di bidang SDM, serta memberikan kontribusi yang bermakna saat berhadapan dengan tantangan dan peluang yang akan timbul saat kerja.