

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang baik bisa dilihat dengan kinerja pegawai yang baik, sementara kurangnya sumber daya manusia akan menghasilkan output yang lebih rendah. Perusahaan Bisnis yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan dapat mengatur setiap operasi dengan baik, memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan terbaik mereka, dan memastikan bahwa hasil yang telah diperoleh sudah disesuaikan dengan ketentuan.

Seiring berjalannya waktu dan sejalan dengan meningkatnya persaingan dunia bisnis dalam beberapa dekade belakangan ini, didirikan lah PT.Inti Khatulistiwa Perkasa pada akhir tahun 2015 dengan bisnis utamanya adalah property (developer) dan kontraktor diawal berdirinya hingga tahun 2017. Pada awal 2018 perusahaan mulai beralih secara perlahan ke agro bisnis khususnya pengolahan kelapa sawit dan turunannya. Semakin kuat tekad untuk beralih ke agro bisnis Ketika pada triwulan pertama tahun 2018 bisnis property mengalami kelesuan dan menuju ketitik terendahnya.maka di awal April 2018 perusahaan benar benar beralih dan fokus ke agro bisnis sampai sekarang.

Penanganan rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi pasar bebas dan persaingan dunia usaha adalah salah satu masalah yang dihadapi perusahaan sekarang ini. apabila Perekonomian bangsa akan maju lebih cepat dan berkelanjutan jika sumber daya manusia yang besar dapat digunakan secara efektif dan efisien. Untuk menggunakan sumber daya manusia secara efektif saat ini, pemikiran yang cermat harus diberikan tentang bagaimana melakukannya.

Penanganan rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi pasar bebas dan persaingan dunia usaha adalah salah satu masalah yang dihadapi perusahaan saat ini. Jika sumber daya manusia yang besar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien, ini akan membantu mempercepat kemajuan

perekonomian nasional yang berkelanjutan. Memanfaatkan sumber daya manusia saat ini membutuhkan pertimbangan mendalam tentang cara memanfaatkannya secara optimal.. Sebaik-baiknya, kepuasan kerja pegawai harus ditingkatkan untuk meningkatkan moral kerja, kecintaan terhadap pekerjaannya, kedisiplinan kerja, dan prestasi kerja sehingga membantu mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikannya dan meningkatkan kinerja mereka., alasannya Karena kepuasan kerja akan memengaruhi bagaimana karyawan bertindak terhadap perencanaan organisasi (Bahasoan & Dwinanda, 2022).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya, menurut Hamali (2016: 200). Karena kepuasan karyawan akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, manajer harus tahu apa yang harus dilakukan untuk membuat karyawannya merasa puas di tempat kerja mereka..

Salah satu indikator keberhasilan seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya adalah kepuasan kerja. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka mengarahkan kemampuan yang mendalam untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik mungkin. Stempel (dalam Mubyl & Latief, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja didasarkan pada seberapa kompleks dan multidimensional seseorang melihat pekerjaannya. Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74), kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kerja sama antar karyawan, kompensasi yang diterima di tempat kerja, dan faktor fisik dan psikologis. Menurut Parwita et al. (2013), karyawan yang merasa puas akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Tabel 1. 1 Data kepuasan kerja.

NO	KATEGORI	PENJELASAN
1	Pekerjaan	Karyawan pernah melakukan mogok kerja dikarenakan gaji yang terlambat keluar
2.	Bonus	Karyawan Pernah menilai bahwasannya Bonus yang diberikan tidak sesuai dari pekerjaan yang telah mereka kerjakan
3	Atasan	Terkadang karyawan menganggap kurang nyaman dengan pressure yang diberikan atasan, namun terkadang juga atasan sangat baik kepada karyawannya

*Sumber: Wawancara Dengan Pihak Manager*

Data di atas menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT.Inti Khatulistiwa Perkasa Medan masih rendah. Baik dilihat dari hubungan atasan-bawahan dan bonus yang adil.Pressure yang diberika atasan kepada karyawan dapat menyebabkan hubungan yang tidak nyaman antara atasan dan bawahan. Ini akan memengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja. Namun, jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, hasilnya akan menurun, terutama dalam hal kedisiplinan karyawan.

Tabel 1. 2 Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Inti Khatulistiwa.Medan

No	Pernyataan	JAWABAN				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Apakah dalam bekerja anda memperoleh kesempatan untuk maju?	9	30 %	21	70%	30
2.	Apakah Atasan Mau mengakui preasetasi karyawannya dalam bekerja ?	12	40 %	18	60 %	30
3.	Apakah manajemen perusahaan mampu memberikan situasi kerja yang stabil?	19	64 %	11	36%	30
4.	Apakah atasan mau mendengarpendapat karyawannya?	8	27%	22	73%	30
5.	Apakah Perusahaan Memberikan Bonussesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan?	10	33%	20	67%	30

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa ,hasil pra survei tentang kepuasan kerja karyawan menjawab diatas 50 % ,hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT.Inti Khatulistiwa Perkasa Medan dapat di katakan rendah dalam kepuasan oleh karyawan tersebut. Hasil pra survei ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan paling tinggi dalam menjawab tidak adalah, Apakah atasan mau mendengar pendapat karyawannya dengan persentase sebanyak 73% ,sedangkan tingkat presentase yang tinggi dalam menjawab ya sebanyak 64% adalah apakah manajemen perusahaan mampu memberikan situasi kerja yang stabil. Berdasarkan hal tersebut ,adanya permasalahan terkait dengan kepuasankaryawan yang dimana atasan tidak mau menerima saran dan pendapat dari karyawannya. Hal ini membuat karyawan merasa tidak puas dikarenakan tidak tercipta nya suasana harmonis terhadap atasan dan bawahan.

Dapat di asumsikan yang terjadi di perusahaan PT.Inti Khatulistiwa Perkasa Medan adalah Terdapat beberapa permasalahan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimana karyawan tidak merasakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dikarenakan atasan tidak mau mendengarkan saran dan juga pendapat dari para karyawannya. Sehingga hal tersebut memicu kepada kepuasan karyawannya. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu disiplin kerja dan pemberian insentif. Untuk mendapatkan insentif yang besar ,perusahaan melihat dari disiplin pada karyawan tersebut, dimana permasalahan yang terjadi adalah masih banyak karyawan datang tidak tepat waktu saat jam kerja . hal tersebut dapat memicu pendapatan insentif mereka yang rendah dan tidak sesuai, sehingga menyebabkan ketidakpuasan kerja bagi karyawan. Ketika kepuasan kerja karyawan dirasakan rendah maka memberikan dampak negatif bagi perusahaan tersebut.

Simamora (2013) menyatakan bahwa disiplin adalah pengendalian diri dan latihan rutin karyawan yang menunjukkan komitmen tim internal. Karyawan yang memiliki disiplin yang mencerminkan pekerjaan mereka dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja mereka jika mereka bekerja untuk mencapai tujuan kerja organisasi. Robinson dan Mondy (2010) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaannya. Orang-orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka akan melakukan yang terbaik untuk melakukannya, termasuk melakukan lebih dari

yang diperlukan untuk memenuhi tugas mereka. Para manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk terlibat dalam komunikasi dengan anggota staf untuk mendorong modifikasi perilaku dan meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang diterima (Zainal et al., 2014: 599).

Rasa tanggung jawab seseorang atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka dapat dilihat dalam disiplin mereka. Ini meningkatkan motivasi dan moral dan membantu dalam mencapai tujuan bisnis, tenaga kerja, dan masyarakat. Akibatnya, setiap manajer berusaha untuk memastikan bahwa anggota stafnya disiplin. (Hasibuan, 2014: 12).

Peraturan sangat penting untuk memberikan arahan dan petunjuk bagi karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Karena itu, setiap karyawan harus menaati aturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan menurun karena mereka tidak merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Tabel 1. 3 Absensi Disiplin kerja karyawan pada PT.Inti Khatulistiwa Perkasa Medan.

Bulan	Jumlah	Keterlambatan	Persen(%)	Tepat Waktu	Persen (%)
Januari	60	32	53 %	28	47 %
Februari	60	40	67 %	20	33 %
Maret	60	27	45 %	33	55 %
April	60	20	33 %	40	67 %
Mei	60	25	42 %	35	58 %
Juni	60	23	38 %	37	62 %
Juli	60	20	33 %	40	67 %
Agustus	60	31	52 %	29	48 %
September	60	19	32 %	41	68 %
Oktober	60	24	40 %	36	60
November	60	22	37 %	38	63
Desember	60	30	50 %	30	50 %

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui tingkat keterlambatan karyawan dikantor PT.Inti Khatulistiwa Perkasa Medan cukup tinggi yaitu pada bulan februari sebanyak 40 karywan dengan persentase 67% dan paling sedikit pada bulan september sebanyak 19 dengan persentase 32% karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa ,masih banyak diantara karyawan pada PT.Inti Khatulistiwa Perkasa Medan yang masih tidak disiplin dalam hal kehadiran saat jam kerja. Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting dalam melihat kinerja karyawan. Jika karyawan tidak disiplin pasti ada penyebabnya. Jika kedisiplinan karyawan

tergolong rendah hal ini memicu tidak akan tercapainya suatu tujuan perusahaan jika karyawannya banyak yang masih tidak disiplin.

Maka dari itu hendaknya perusahaan memberikan sanksi ketika karyawan sering datang terlambat disaat jam kerja. Angka pada absensi disiplin kerja masih dikatakan tidak bagus, dikarenakan Perhitungan absensi disiplin kerjamenggunakan Teknik perhitungan Monte Carlo yang dimana , Metode simulasi ini menggunakan angka acak untuk memodelkan sistem. Ini melibatkan penggunaan waktu yang tidak signifikan dalam model statis. Pembangkit angka acak memungkinkan algoritma komputer untuk menghasilkan angka acak yang sebenarnya. Metode Monte Carlo membutuhkan banyak angka acak, jadi generator angka acak random tumbuh seiring dengan perkembangan metode. Generator angka acak random ini ternyata lebih baik digunakan untuk tabel angka acak yang sebelumnya sering digunakan. angka standar kehadiran yang baik pada rumus menurut Monte Carlo, di mana jumlah kehadiran dibagi dengan total kehadiran dan dianggap cukup tinggi.

$$\text{Probabilitas} - i = \frac{\text{Jumlah hadir}}{\text{Total Hadir}}$$

$$\text{Probabilitas} - i = \frac{\text{Jumlah tidak hadir}}{\text{Total tidak hadir}}$$

Tabel 1. 4 Pra Survey Disiplin Kerja karyawan pada PT Inti Khatulistiwa Perkasa Medan.

No	Pernyataan	JAWABAN				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Apakah tidak pernah melakukan kesalahan saat dalam bekerja ?	18	60 %	12	40%	30
2.	Apakah selalu pulang sebelum jam pulang kerja ?	14	46 %	16	54 %	30
3.	Apakah tidak pernah terlambat saat bekerja?	10	33 %	20	67 %	30
4.	Apakah Setiap karyawan memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan?	13	45%	17	55%	30
5.	Apakah Selalu Menggunakan Pakaian yang rapi dan sopan?	24	80%	6	20%	30

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa ,hasil pra survei tentang Disiplin Kerja karyawan menjawab diatas 50 % ,hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di PT.Inti Khatulistiwa Perkasa Medan dapat di katakan masih tidak disiplin nyakaryawan pada perusahaan tersebut. Hasil pra survei ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakdisiplin kerja karyawan paling tinggi dengan presentase sebesar 67 % adalah, banyaknya karyawan yang tidak hadir tepat waktu dalam jam kerja, sedangkan presentase 60 % yang menjawab Ya adalah tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja. Berdasarkan hal tersebut ,dimana tingkat kedisiplinan karyawan masih tergolong rendah karena karyawan yang datang terlambat , dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya karna tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang sudah di berikan perusahaan.

Dapat diasumsikan bahwa yang terjadi pada perusahaan PT.Inti Khatulistiwa Perkasa Medan adalah tingkat kedisiplinan karyawan pada perusahaan tersebut masih tergolong rendah. Sebab ,terdapat beberapa karyawan yang terlambat dalam bekerja diperrusahaan dan masih banayak melakukan kesaslahan dalam bekerja. Ketidakdisiplinan karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan.jika karyawannya tidak disiplin maka Hal tersebut pasti nya sangat mengganggu kinerja perusahaan. Karyawan akan merasa terbebani dengan tugas yang dibebankan jika mereka tidak memiliki disiplin kerja. Dan juga perusahaan akan memberikan sanksi kepada karyawan yang sering datang terlambat. Dimana perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan maksimal sebanyak 3 kali dalam sebulan, yang dimana jika karyawan telah melewati batas yang sudah diterapkan perusahaan maka karyawan akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan bonus /gaji tergantung dari pihak pimpinan perusahaan.

Oleh karena itu, memiliki sikap disiplin kerja pada karyawan sangat membantu perusahaan mencapai tujuan dan sarannya. Bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia adalah memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan tingkat kinerja mereka. Insentif adalah salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan tingkat kinerja karyawan. Mangkunegara(2011) mendefinisikan insentif sebagai imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan organisasi dalam rangka meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari memberikan insentif kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat kerja mereka untuk mencapai

prestasi kerja mereka dan untuk mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar. Insentif diberikan untuk mendorong dan Menurut Hasibuan (2013), memotivasi staf untuk meningkatkan output kerja, efektivitas produksi, dan efisiensi. Menawarkan insentif adalah salah satu hal penting yang perlu difokuskan oleh bisnis. Insentif yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi dan disiplin kerja (Abdurrakhman, 2007). (2014) Rasyid menemukan bahwa penghargaan berdampak pada disiplin karyawan karena mereka meningkatkan kebahagiaan dan cinta untuk majikan atau pekerjaan mereka. Dengan kata lain, semakin banyak insentif yang ditawarkan, semakin disiplin dan puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Di sisi lain, Disiplin karyawan menjadi lemah jika insentifnya rendah. Selama kebutuhan dasar mereka tidak terpenuhi dengan baik, sulit untuk mendisiplinkan karyawan.

Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian insentif menurut (Subianto, 2016:699). Jumlah dan jenis insentif yang diterima oleh karyawan dapat menjadi faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Jika karyawan tidak menerima insentif yang sesuai dengan pengorbanan mereka dalam bekerja, mereka cenderung malas dan tidak bersemangat, dan pada akhirnya mereka akan bekerja semauanya tanpa motivasi.

Karyawan akan lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi jika insentif diberikan dengan tepat. Namun, jika imbalan tidak mencukupi, komitmen, motivasi, dan kinerja pekerja mungkin akan sangat menderita. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa insentif sangat penting untuk operasi bisnis.

Tabel 1. 5 Data Pemberian Insentif di Luar Gaji PT Inti Khatulistiwa Perkasa Medan.

Jenis insentif	Bentuk insentif
Uang makan	Uang makan untuk karyawan yang lembur .
Bonus prestasi	Diberikan pada akhir tahun pada pegawai yang rajin dan berprestasi.
Uang bonus produksi	Pemberian bonus 0,5% -1% jika penjualan melebihi target produksi.
Bonus Hari Raya Keagamaan	Pemberian uang tunai dan bingkisan Hari Raya.

*Sumber : Hasil Wawancara dengan Pihak Manajer.*

Jenis insentif yang di berikan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa Medan kepada karyawan berdasarkan kinerja karyawan. Jika karyawan melakukan kinerja yang



bagus maka perusahaan akan memberikan insentif kepada mereka namun jika tidak maka perusahaan hanya memberikan gaji pokok kepada karyawan tersebut. Pemberian insentif kepada karyawan diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Karyawan akan diberikan uang makan jika diberikan tugas hingga lembur, kemudian karyawan juga akan diberikan bonus prestasi jika karyawan pada tahun itu memiliki kinerja yang bagus, dan karyawan juga diberikan bonus ketika hari besar seperti hari raya Idul Fitri dan tahun baru.

Tabel 1. 6 Pra Survey Pemberian Insentif Karyawan Pada PT Inti Khatulistiwa Perkasa Medan.

No	Pernyataan	JAWABAN				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Apakah Insentif diberikan apabila kerja karyawan melewati standard kinerja yang ditetapkan perusahaan ?	20	67 %	10	33%	30
2.	Apakah insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya?	19	62 %	11	38 %	30
3.	Apakah insentif diberikan berdasarkan evaluasi jabatan?	11	35 %	17	65 %	30
4.	Apakah pemberian insentif didasarkan pada masa kerja?	21	70%	9	30%	30
5.	Apakah Insentif diberikan bukan hanya Berdasarkan Uang?	23	87%	7	13%	30

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa, hasil pra survei tentang pemberian insentif karyawan menjawab di atas 50 % ,hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada karyawan di PT.Inti Khatulistiwa Perkasa Medan dapat dikatakan di atas rata-rata. Hasil pra survei ini menunjukkan bahwa tingkat pemberian insentif karyawan paling tinggi dalam menjawab tidak dengan presentase 65 % adalah insentif di berikan berdasarkan evaluasi jabatan ,sedangkan tingkat pemberian insentif yang paling tinggi dalam menjawab Ya dengan presentase 70 % adalah insentif diberikan didasarkan pada masa kerja karyawan tersebut.

Dapat diasumsikan bahwa permasalahan yang terjadi PT Inti Khatulistiwa Perkasa Medan yaitu masih tidak meratanya perusahaan dalam memberikan insentif terhadap karyawan. Permasalahan ini cenderung berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, yang dimana seperti dijelaskan di atas besar kecilnya insentif yang diterima dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Masalah tersebut dapat menyebabkan karyawan malas bekerja yang dimana dapat berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Pemberian insentif bukan hanya sekedar memberikan mereka bonus, namun bisa menjadi semangat mereka dalam bekerja untuk perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk memilih judul : **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Inti Khatulistiwa Perkasa Medan"**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Masih ada beberapa karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa Medan yang tidak disiplin dengan tidak mematuhi peraturan dasar yang dibuat oleh perusahaan
2. Terdapat beberapa posisi karyawan yang tidak konsisten dengan insentif yang telah ditawarkan, seperti kasus ketidakpuasan beberapa karyawan terhadap tawaran insentif berdasarkan masa kerja.
3. Masih adanya ketidakpuasan karyawan atas hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokuskan kepada permasalahan yang muncul, maka penelitian ini dibatasi pada dampak disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Inti Khatulistiwa Perkasa Medan.

### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas, demikian yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Inti Khatulistiwa Perkasa Medan.
2. Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT, Inti Khatulistiwa Perkasa Medan ?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kepuasan karyawan pada PT. Inti Khatulistiwa Perkasa Medan?

### 1.5 Tujuan Penelitian

1. Guna mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT, Inti Khatulistiwa Perkasa Medan.
2. Guna mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT, Inti Khatulistiwa Perkasa Medan
3. Guna mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Inti Khatulistiwa Perkasa Medan.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dalam hal baik dan manfaat baik bagi penulis, bagi perusahaan tempat penelitian ini, bagi universitas dan bagi peneliti lainnya.

1. Bagi penulis.

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai disiplin kerja, pemberian insentif, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan.

Untuk membantu manajemen Perusahaan membuat keputusan tentang cara terbaik untuk menambah kepercayaan karyawan dan mewujudkan lingkungan kerja yang menyenangkan.

3. Bagi Universitas/ Akademis

Diharapkan penelitian ini akan menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya, dan menjadi sumber bacaan di perpustakaan universitas untuk mahasiswa lain..

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sebagai acuan bagi peneliti lanjutan terutama dalam pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kepuasan karyawan

