

**PENGARUH *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
KARYAWAN KEDAI TOKOPI PAI LI BANG DI SOCIAL MARKET  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**WULAN NOVITASARI**

**NPM. 160.111.0.118**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**

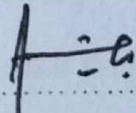
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

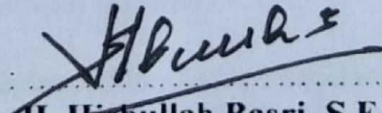
Nama : WULAN NOVITASARI  
Nomor Pokok/NIRM : 160.111.0.118  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja  
Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel  
Intervening Pada Karyawan Kedai Tokopi Pai  
Li Bang di Social Market Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 12 Mei 2020 Pembimbing I

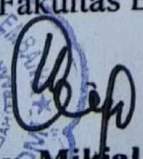
  
.....  
**Lusia Nargis, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0222036101

Tanggal 11 Mei 2020 Pembimbing II

  
.....  
**H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0212016201

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

  
**Dr. Msy. Milda, SE, M.Si, Ak.CA. CSRS**  
NIDN : 0205026401

31 / PS / DFE / 20

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

*“Jika kamu mendidik seorang laki-laki, sesungguhnya engkau hanya mendidik satu dari jutaan penduduk bumi. Tapi jika kamu mendidik seorang perempuan, maka sesungguhnya engkau sedang mendidik sebuah bangsa” (mantan Presiden Tanzania).*

*“Kata mereka dapur adalah tempatnya perempuan, tetapi mereka lupa bahwa perempuan juga akan menjadi seorang ibu, di mana madrasah pertama bagi seorang anak adalah ibunya”*

*(Wulan Novitasari)*

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Ayahanda dan ibunda tercinta
- ❖ Suamiku tercinta
- ❖ Keluarga dan saudara-saudaraku tersayang
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ❖ Dosen Pembimbing Akademiku
- ❖ Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wulan Novitasari

NPM : 1601110118

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 11 Mei 2020



Wulan Novitasari

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN KEDAI TOKOPI PAI LI BANG DI SOCIAL MARKET PALEMBANG”**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

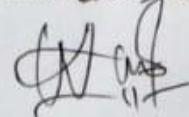
Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Lusia Nargis, SE,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak H. Hisbullah Basri, SE,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Yunidar Erlina, SE,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
8. Ayahanda, Ibunda, dan keluargaku tercinta yang senantiasa telah mendidik dan memberikan do'a, semangat, serta dukungan kepadaku sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Suamiku tercinta Heru Prasetyo yang senantiasa memberikan support dan dukungan, kasih sayang, juga perhatian sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
10. Sahabat dan teman-temanku yang selalu menemani dan menyemangati dalam proses pembuatan skripsi ini.
11. Teman seperjuangan manajemen angkatan 2016 yang selalu memberikan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Bapak Ishak Sutanto selaku HRD PT. Grand Sarana Mandiri beserta staff yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
13. Seluruh karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
14. Semua pihak yang sudah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, 23 Maret 2020



**Wulan Novitasari**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
RIWAYAT HIDUP .....	xv
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori .....	7
2.1.1. Pengertian MSDM .....	7
2.1.1.1. Komponen MSDM .....	8
2.1.1.2. Fungsi MSDM .....	9

2.1.1.3.	Tujuan MSDM .....	10
2.1.1.4.	Peran MSDM .....	11
2.1.2.	<i>Punishment</i> .....	12
2.1.2.1.	Pengertian <i>Punishment</i> .....	12
2.1.2.2.	Pelaksanaan <i>Punishment</i> .....	13
2.1.2.3.	Jenis-Jenis <i>Punishment</i> .....	13
2.1.2.4.	Tujuan <i>Punishment</i> .....	14
2.1.2.5.	Dimensi dan Indikator <i>Punishment</i> .....	15
2.1.3.	Disiplin.....	16
2.1.3.1.	Pengertian Disiplin Kerja .....	16
2.1.3.2.	Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....	17
2.1.3.3.	Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	18
2.1.3.4.	Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja .....	19
2.1.3.5.	Dimensi dan indikator Disiplin Kerja .....	19
2.1.4.	Kinerja .....	21
2.1.4.1.	Pengertian Kinerja .....	21
2.1.4.2.	Peningkatan Kinerja Karyawan .....	22
2.1.4.3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	22
2.1.4.4.	Kegunaan Penilaian Kinerja .....	23
2.1.4.5.	Dimensi dan Indikator Kinerja .....	23
2.2.	Penelitian Terdahulu .....	24
2.3.	Kerangka Berfikir .....	26
2.4.	Hipotesis .....	27



### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Tempat dan Waktu .....	28
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.2.1. Sumber Data .....	28
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling .....	30
3.3.1. Populasi .....	30
3.3.2. Sampel .....	31
3.3.3. Teknik Sampling .....	31
3.4. Rancangan Penelitian .....	32
3.5. Variabel dan Definisi Operasional .....	32
3.5.1. Variabel Penelitian .....	32
3.5.2. Definisi Operasional Variabel .....	33
3.6. Instrumen Penelitian .....	35
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian .....	36
3.7. Teknik Analisis Data .....	39
3.7.1. Uji Normalitas .....	40
3.7.2. Uji Linearitas .....	40
3.7.3. Analisis Jalur .....	41

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	43
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	43
4.1.2. Struktur Organisasi .....	47

4.1.3. Job Descriptions .....	47
4.1.4. Karakteristik Responden .....	51
4.2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian .....	55
4.2.1. Hasil Uji Validitas .....	55
4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	57
4.3. Hasil Analisis Data .....	58
4.3.1. Hasil Uji Normalitas .....	58
4.3.2. Hasil Uji Linearitas .....	59
4.3.3. Hasil Analisis Jalur dengan SPSS .....	60
4.4. Pembahasan .....	67

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	72
5.2. Saran .....	72

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Penelitian Pendukung	24
3.1. Jadwal Penelitian	28
3.2. Tabel Definisi, Dimensi, Indikator Variabel Penelitian	33
3.3. Pemberian Bobot Skor Skala Likert	36
4.1. Jam Kerja Karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang	44
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
4.6. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Punishment</i> (X)	55
4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)	56
4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Z)	56
4.9. Hasil Uji Reliabilitas	57
4.10. Tests of Normality	58
4.11. Rangkuman Hasil Uji Linearitas	59
4.12. Kategori Hubungan Pengaruh Variabel	60
4.13. Model Summary Sub-struktural 1	61
4.14. Coefficients Sub-struktural 1	62
4.15. Model Summary Sub-struktural 2	63
4.16. Coefficients Sub-struktural 2	63
4.17. Rangkuman Pengaruh X dan Y terhadap Z	66

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Kerangka Berfikir Penelitian	26
3.1. Struktur pengaruh X, Y, dan Z	42
4.1. Struktur Organisasi pada Kedai Tokopi Pai Li Bang	47
4.2. Struktur pengaruh X terhadap Y beserta Koefisien Jalur	62
4.3. Struktur pengaruh X, Y, terhadap Z beserta koefisien jalur	65

## ABSTRAK

**WULAN NOVITASARI, Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang di Social Market Palembang. ( Di bawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE, M.Si dan Bapak H. Hisbullah Basri, SE, M.Si )**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening pada karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang di Social Market Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan Kuantitatif, yaitu data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran angket penelitian terhadap responden dengan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 24. Adapun populasinya berjumlah 68 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian.

Dari hasil analisis data yang dilakukan menggunakan analisis jalur maka dapat diketahui bahwa, 1) ada pengaruh langsung secara signifikan positif antara *punishment* terhadap disiplin kerja di mana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,492 > 1,995$ ) dengan nilai Sig.  $0,001 < 0,05$  dan koefisien Beta Jalur 0,395 yang berarti kategori pengaruh adalah kuat. 2) ada pengaruh langsung signifikan positif antara *punishment* terhadap kinerja karyawan di mana  $2,159 > 1,995$  dengan nilai Sig.  $0,038 < 0,05$  dan koefisien Beta Jalur 0,244 berkategori sedang. 3) Lalu, ada pengaruh langsung secara signifikan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di mana  $3,591 > 1,995$  dengan nilai Sig.  $0,001 < 0,05$  dan koefisien Beta Jalur sebesar 0,405 berkategori kuat. 4) dan diketahui pula, bahwa ada pengaruh secara tidak langsung antara *punishment* terhadap kinerja karyawan yang didapat dari hasil perkalian antara koefisien jalur X terhadap Y dengan koefisien jalur Y terhadap Z ( $0,395 \times 0,405$ ) yaitu sebesar 0,159 berkategori sedang. Berdasarkan Uji Sobel didapatkan nilai  $Z_{hitung}$  ( $2,4500$ )  $> Z_{tabel}$  ( $1,96$ ), maka koefisien jalur 0,159 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi dan mediasi terjadi pada hipotesis ini adalah hipotesis parsial, karena signifikan *punishment* (X) terhadap kinerja karyawan (Z) tidak berubah menjadi lebih besar dari 0,05 meskipun mendapat pengaruh mediasi.

**Kata Kunci:** *Punishment, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## ABSTRACT

**WULAN NOVITASARI, The Effect of Punishment on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable on Pai Li Bang Store employees at Social Market Palembang. (Under the guidance of Ms. Lusia Nargis, SE, M.Sc and Mr. H. Hisbullah Basri, SE, M.Sc)**

This study basically aims to determine the effect of Punishment on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening variable on Pai Li Bang Store employees at Social Market Palembang. In writing this thesis the author uses the quantitative approach method, i.e. the data is calculated in the form of numbers obtained by distributing research questionnaires to respondents using path analysis techniques and using statistical application SPSS version 24. The population is 68 people and samples The sample used is saturated or the whole population is taken for research.

From the results of data analysis conducted using path analysis it can be seen that, 1) there is a significantly positive direct effect between punishment on work discipline where  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.492 > 1.995$ ) with Sig.  $0.001 < 0.05$  and the Beta Path coefficient  $0.395$ , which means the category of influence is strong. 2) there is a significant positive direct effect between punishment on employee performance where  $2.159 > 1.995$  with Sig.  $0.038 < 0.05$  and the Beta Path coefficient of  $0.244$  is in the medium category. 3) Then, there is a significantly positive direct effect between work discipline on employee performance where  $3.591 > 1.995$  with Sig.  $0.001 < 0.05$  and the Beta Path coefficient of  $0.405$  is categorized as strong. 4) and it is also known, that there is an indirect effect between punishment on employee performance obtained from the multiplication results between the path coefficient X to Y with the path coefficient Y to Z ( $0.395 \times 0.405$ ) that is equal to  $0.159$  in the medium category. Based on the Sobel Test it is found that the value of  $z_{count}$  ( $2.4500$ )  $> z_{table}$  ( $1.96$ ), the path coefficient of  $0.159$  is significant which means there is a mediating effect and mediation occurs in this hypothesis is a partial hypothesis, because significant punishment (X) on employee performance (Z) did not change to be greater than  $0.05$  despite being influenced by mediation.

**Keywords:** *Punishment, Work Discipline, Employee Performance*

## RIWAYAT HIDUP

**Wulan Novitasari**, dilahirkan di desa Tanjung Serang pada tanggal 29 Juli 1995 dari Ayah Yuslan dan Ibu Holila. Ia anak ke 6 atau bungsu dari 6 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2007 di SD Negeri 2 Tanjung Serang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010 di SMP Negeri 4 Kayuagung dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2013 di SMK Negeri 1 Kayuagung jurusan Teknik Komputer dan Jaringan. Pada tahun 2016 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2016 ia mulai bekerja di Kedai Tokopi Pai Li Bang di Social Market Palembang sebagai Checker.

Palembang, 23 Maret 2020



**Wulan Novitasari**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG MASALAH**

Salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi, institusi atau perusahaan yang tidak dapat dilepaskan adalah sumber daya manusia. Meskipun banyak sumber daya lain yang juga di butuhkan. Namun, sumber daya manusia lah yang sangat berperan di dalamnya karena SDM merupakan penggerak, pemikir dan perencana di sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kita semua juga tahu bahwa kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja individu dan para anggotanya, apabila kinerja individu membaik maka secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Kasmir (2016:65-71) bahwa ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Salah satu nya ialah disiplin kerja, disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong



para anggota organisasi demi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang dimiliki organisasi.

Kedisiplinan umumnya dapat diartikan apabila karyawan yang datang, istirahat dan pulang tepat pada waktu yang telah ditentukan, melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya, menaati aturan-aturan yang berlaku dan lain-lain. Jadi kedisiplinan dianggap sebagai bagian manajemen terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Karena karyawan yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil dari penelitian Syarkani (2017) bahwa disiplin kerja memiliki andil yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pernyataan Rivai (2015) yang mengatakan jika kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, begitu juga sebaliknya.

Melihat betapa pentingnya peran disiplin terhadap kinerja karyawan. Maka, sebagian besar perusahaan membuat beberapa aturan-aturan dan prosedur kerja agar terpeliharanya kedisiplinan ini hingga tercapainya suatu tujuan. Sehingga ketika aturan-aturan itu tak di jalankan dengan baik, maka tak jarang perusahaan melakukan tindakan berupa ancaman atau hukuman (*punishment*). Menurut Mangkunegara (2013:130) *Punishment* merupakan ancaman hukuman

yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Evi Sofiana *et.al* (2017) yang menyatakan bahwa secara keseluruhan terbukti adanya pengaruh positif dari *punishment* terhadap kedisiplinan. Karena dengan diterapkannya ancaman atau *punishment* ini diharapkan para karyawan dapat lebih disiplin dalam menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawanpun dapat terus meningkat.

Menurut Hasibuan (2014) *punishment* tidak hanya berguna untuk memelihara kedisiplinan karyawan, tetapi juga dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kadir *et.al* (2017) faktor *punishment* atau hukuman juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Pendapat ini juga sejalan dengan hasil penelitian Faizal Hidayat (2018) bahwa adanya pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan dan juga disiplin kerja, baik secara langsung dan juga secara tidak langsung *punishment* terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Meskipun pengaruh *punishment* terhadap kinerja secara langsung lebih besar tetapi pengaruh tidak langsung itu tetaplah ada.

Pemberian hukuman dalam rangka menerapkan disiplin ini juga terjadi pada Kedai Tokopi Pai Li Bang. Kedai Tokopi merupakan salah satu restoran *Chinese food* yang berada di Social Market Palembang, Kedai Tokopi yang lokasinya strategis berada tepat di tengah kota dan di kelilingi perumahan elit, suasananya juga nyaman, dengan desain yang klasik, tidak hanya itu Tokopi juga memiliki menu makanan dengan citarasa yang khas dan harga yang cukup terjangkau membuat Tokopi selalu ramai pengunjung setiap harinya.

Sebagai salah satu restoran yang selalu ramai pengunjung, maka para karyawan di Kedai Tokopi dituntut untuk memiliki keterampilan yang tinggi untuk menunjang hal-hal tersebut. Setiap karyawan harus mampu berkinerja dengan maksimal dalam melayani para pelanggan yang terus datang silih berganti, apalagi disaat jam makan siang, sholat dan makan malam tiba. Demi mencapai dan menjaga kinerja para karyawan dalam melayani setiap pelanggan, tentu saja harus dibarengi disiplin kerja yang tinggi, karena tanpa kedisiplinan yang tinggi maka akan sulit bagi karyawan untuk tetap fokus dalam melayani pelanggan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin sebagai Variabel Intervening.

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah di jelaskan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *punishment* berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja di Kedai Tokopi Pai Li Bang Social Market Palembang ?
2. Apakah *punishment* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Kedai Tokopi Pai Li Bang Social Market Palembang ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Kedai Tokopi Pai Li Bang Social Market Palembang ?

4. Apakah *punishment* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Kedai Tokopi Pai Li Bang Social Market Palembang ?

### **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, apakah *punishment* berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja di Kedai Tokopi Pai Li Bang Social Market Palembang.
2. Untuk mengetahui, apakah *punishment* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Kedai Tokopi Pai Li Bang Social Market Palembang.
3. Untuk mengetahui, apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Kedai Tokopi Pai Li Bang Social Market Palembang.
4. Untuk mengetahui, apakah *punishment* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Kedai Tokopi Pai Li Bang Social Market Palembang.

#### 1.4. MANFAAT PENELITIAN

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap jika penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penulisan penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program strata I jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Serta untuk mencari tahu bagaimana pengaruh tidak langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan yang positif bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta dapat menjadi acuan evaluasi untuk berbagai faktor yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat dijadikan acuan atau tambahan pustaka bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang masalah ini. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti *reward*, motivasi, budaya organisasi, dan lain-lain dengan metode analisis lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar, & Duniya, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica* 4(1), 28-36.
- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Bejo Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Bintoro & Daryanto, 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Faizal. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Skripsi Universitas Islam Indonesia* Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- H.M. Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, 2009. *Metodelogi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Citrabooks Indonesia.

- Idris, S. D., & Alegbeleye, G. D. (2015). Discipline and Organization Effectiveness: A Study of Nigeria Customs Service. *Review of Public Administration and Management* 4(8), 88-106.
- Jonathan Sarwono, 2007 Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS, Yogyakarta : Andi Offset.
- Kasmir, 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kadir, A., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. H. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* Issue 2 (Oktober,2017)
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resources Management*. United States: South-Western Cengage Learning.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart and Patrick M. Wright. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Pangarso, Astadi dan Putri Intan Susanti. (2016). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2, Agustus 2016
- Purwanto. 2013. Evaluasi Hasil Belajar. Celeban Timur UH III Yogyakarta 55167 : Pustaka Belajar.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Sani, Achmad. Masyhuri Machfudz. 2010. Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. UIN-Malang, Maliki Press.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisioner dan Analisis Data). Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2013). SPSS VS LISREL :Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jakarta :Penerbit Selemba Empat.

- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofiana, Evi., Tri Wahyuarini, dan Syarifah N. (2017). Pengaruh Punishment Terhadap Disiplin Mahasiswa (studi kasus pada program studi D-4 Administrasi Negara Jurusan Administrasi Bisnis Polnep). *Inovbiz*, Volume 5, Nomor 2, Desember 2017.
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: UPI PRESS
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Kontruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No 3, November 2017
- Tangkuman. 2015. Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal Emba Vol.3 No.2 Juni 2015*, Hal. 884-895. ISSN 2303-1174.
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT. RAJA GRAFINDO.
- Yudiatmaja, Fridayana. Analisis Jalur: Perhitungan Manual dan Aplikasi Komputer Statistik. Depok : PT. RajaGrafindo Persada, 2017.