

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif dan pengolahan data primer pada pengujian secara statistik menggunakan program SPSS 23, mengenai reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Tri Adi Bersama (Anteraja) area kota bogor, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Area Kota Bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data bahwa t_{hitung} yang diperoleh sebesar 2,430 lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 2,000.
2. Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Area Kota Bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data bahwa t_{hitung} yang diperoleh sebesar lebih besar 4,016 dari t_{tabel} dengan nilai 2,000.
3. Secara simultan reward dan punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Area Kota Bogor. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil olah data bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 47,138 lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai 3,13, dan signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dan hasil yang diperoleh, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan distribusi jawaban responden pada variabel reward banyaknya karyawan memilih kategori netral pada butir pernyataan keenam yaitu “Saya ditawarkan posisi baru jika saya konsisten dan bekerja keras”. Dari penjelasan tersebut maka hal yang dapat diperhatikan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan motivasi dan menjelaskan secara terperinci dari posisi baru agar karyawan antusias untuk mengembangkan diri dan bisa mengejar karir dengan jelas.
2. Berdasarkan distribusi jawaban responden pada variabel reward masih adanya karyawan yang memilih kategori sangat tidak setuju pada butir pernyataan kesatu yaitu “Gaji yang diterima dari perusahaan sudah sesuai dengan beban pekerjaan”. Dari penjelasan tersebut maka perusahaan harus bisa memperhatikan dan memastikan kembali bahwa gaji yang diterima oleh karyawan sudah menyeluruh sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan para karyawannya.
3. Berdasarkan distribusi jawab responden pada variabel punishment masih adanya karyawan yang memilih kategori tidak setuju pada butir pernyataan ke 13 yaitu “Pimpinan memberikan teguran terlebih dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman”. Dari penjelasan tersebut maka pimpinan harus bisa bijak dalam bertindak, karena masih ditemukannya pimpinan yang

memberikan hukuman tanpa menegur karyawannya terlebih dahulu.

4. Perusahaan harus memberikan reward dan punishment yang sesuai dimana keduanya tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih termotivasi dalam melakukan tugasnya dengan lebih baik. Karena itu perusahaan perlu memperhatikan yang mana karyawan telah menunjukkan prestasi yang memuaskan dan menunjukkan totalitas kinerjanya agar diberikan imbalan yang sesuai, dan yang mana karyawan yang telah melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan agar diberikan hukuman yang sesuai guna untuk mengingatkan bahwa yang telah dilakukannya itu salah dan sebagai motivasi untuk kedepannya agar bisa lebih baik dalam bekerja.
5. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan ini tersebut Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis reward dan punishment dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Tri Adi Bersama atau perusahaan lain.