

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, serta mempertimbangkan seluruh teori dan temuan lapangan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar *reward*, *punishment* tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin dan mengurangi perilaku kerja yang tidak sesuai.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi dengan koefisien regresi. Ini berarti *reward* menjadi faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Edisan Group Bersaudara.
3. Secara simultan, *punishment* dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Dengan demikian, kombinasi strategi *reward* dan *punishment* yang tepat dan proporsional sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Edisan Group Bersaudara.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi

a. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat dan mengembangkan pemahaman tentang pengaruh *punishment dan reward* terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor tersebut dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

b. Implikasi Praktis

Bagi PT Edisan Group Bersaudara

1. Penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang transparan dan adil: perusahaan perlu memastikan bahwa setiap pemberian *punishment* (sanksi) maupun *reward* (penghargaan) dilakukan secara objektif, transparan dan adil. Hal ini penting untuk menghindari kecemburuan social dan menjaga hubungan kerja yang harmonis di antar karyawan.
2. Meningkatkan Kinerja karyawan: *reward* yang diberikan secara tepat, baik berupa insentif finansial,

penghargaan, maupun kesempatan pengembangan diri, akan meningkatkan Kinerja karyawan.

3. Menjaga disiplin dan kepatuhan karyawan: *punishment* yang diterapkan secara konsisten dan proporsional dapat menekan perilaku negative, meningkatkan kedisiplinan, serta menjaga kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Namun *punishment* harus diberikan dengan bijak agar tidak menurunkann moral dan kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan agar PT Edisan Group Bersaudara memperkuat sistem *reward* yang diterapkan, terutama dalam bentuk penghargaan yang adil, transparan, dan konsisten, baik berupa insentif finansial seperti bonus maupun non-finansial seperti promosi atau pengakuan atas prestasi.

Pemberian *reward* yang tepat akan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, serta mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerjanya. Selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan *punishment* secara selektif dan proporsional sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Penting bagi manajemen untuk

memastikan bahwa hukuman diberikan secara objektif, melalui prosedur yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik agar tidak menimbulkan ketidakadilan atau penurunan semangat kerja. Manajemen diharapkan mampu mengombinasikan *reward dan punishment* secara seimbang agar keduanya dapat saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan disiplin.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan PT Edisan Group Bersaudara dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, disiplin, dan kompetitif, yang pada akhirnya mendorong pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.