

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Patapan Karya Mulya Kabupaten Kuningan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin sesuai *reward* yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin efektif *punishment* yang diterapkan dengan baik oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin tinggi *reward* yang diberikan maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan.
4. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin efektif kebijakan *punishment* yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan.
5. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
6. Disiplin kerja tidak memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Artinya, disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan karena *reward* lebih efektif memengaruhi kinerja secara langsung, sementara disiplin kerja bergantung pada faktor-faktor lain di luar *reward* itu sendiri.
7. Disiplin kerja memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. Artinya, disiplin kerja dapat memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan karena *punishment* lebih efektif memengaruhi kinerja

karyawan apabila melalui penerapan disiplin kerja yang baik pada perusahaan.

1.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran bagi PT. Patapan Karya Mulya Kabupaten Kuningan untuk manajemen sebagai penerapan hasil penelitian serta bagi akademisi agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Adapun poin yang dapat dijadikan masukan adalah sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata angket untuk variabel *reward* sebesar 650. Sebagian besar karyawan PT. Patapan Karya Mulya Kabupaten Kuningan memiliki penilaian tinggi terhadap indikator gaji dengan skor angket sebesar 693. Untuk itu, diharapkan perusahaan dapat menjaga komitmennya dalam memberikan gaji yang layak bagi karyawannya. Sedangkan, Penilaian rendah terjadi pada indikator bonus dan insentif dengan skor angket 591 , perusahaan diharapkan mampu memberikan bonus dan insentif tambahan diluar gaji pokok karyawannya. memberikan *reward* secara adil dan layak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan mampu bekerja secara maksimal.
 - b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai rata-rata angket untuk variabel *punishment* sebesar 644. Sebagian besar karyawan PT. Patapan Karya Mulya Kabupaten Kuningan Kuningan memiliki penilaian tinggi terhadap indikator PHK karyawan pangkat skor angket sebesar 689. Penilaian rendah terjadi pada indikator teguran lisan dengan skor angket 598. Untuk itu, perusahaan diharapkan lebih tegas pada karyawan-

karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Sehingga karyawan bisa lebih disiplin lagi dan memaksimalkan kinerjanya.

- c. Berdasarkan analisis deskriptif, nilai rata-rata angket untuk variabel disiplin kerja sebesar 697. Sebagian besar karyawan PT. Patapan Karya Mulya Kabupaten Kuningan memiliki penilaian tinggi terhadap indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan skor angket sebesar 713. Untuk itu, diharapkan perusahaan mampu mempertahankan ketegasan terhadap aturan perusahaan kepada karyawannya dan membuat ruangan kerja karyawan yang nyaman dan kondusif. Sedangkan, Penilaian rendah terjadi pada indikator Tingkat kewaspadaan tinggi dengan skor angket 673. Untuk itu, diharapkan perusahaan mampu memperhatikan karyawan lebih selektif dan menerapkan hukuman bagi yang melanggar ketentuan perusahaan supaya karyawan dapat meningkatkan disiplin kerjanya.

2. Bagi Akademisi

- a. Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yang lebih spesifik, seperti *reward* dapat dijabarkan dalam *reward finansial*, *nonfinansial*, dan *inherent reward*.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pelatihan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan sebagainya.
- c. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening untuk skala yang lebih besar, baik dari sisi sampel maupun jenis perusahaannya.