

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan yang terlibat dalam proses produksi pada CV. Amor Group Cibadak Kabupaten Sukabumi mengenai pengaruh implementasi *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

5.1.1 pengimplementasian *reward* yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan CV. Amor Group Cibadak berdasarkan garis kontinum berada diantara kriteria sedang dan tinggi. Namun berdasarkan garis kontinum nilai tertinggi berada dikriteria sangat tinggi. Penyebab pengimplementasian *reward* tidak berada dikriteria sangat tinggi karena terdapat permasalahan yaitu pada *reward* intrinsik berupa otonomi, otonomi disini ialah bentuk pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan-pernyataan dari dimensi implementasi *reward* yang dilihat dari *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik yaitu upah dan gaji, jaminan sosial, rekognisi atau pengakuan, promosi, penyelesaian pekerjaan, prestasi, otonomi dan pengembangan individu. implementasi *reward* pada dimensi *reward* intrinsik melalui pemberian *reward* berupa otonomi mendapatkan penilaian yang sangat rendah dinilai tidak baik karena karyawan kurang ikut serta dalam pengambilan keputusan kerja. keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan akan mudah menentukan suatu

tujuan tetapi jika keputusan organisasi tanpa melibatkan karyawan akan sulit mengambil keputusan secara bijak.

5.1.2 *punishment* yang diterapkan oleh perusahaan pada karyawan CV. Amor Grop Cibadak berdasarkan garis kontinum berada diantara kriteria sedang dan tinggi. Namun, berdasarkan garis kontinum nilai tertinggi berada dikreteria sangat tinggi. Penyebab *punishment* tidak berada pada kriteria sangat tinggi karena terdapat permasalahan pada *punishment* preventif CV. Amor Group Cibadak yang kurang mensosialisasikan tentang kedisiplinan kepada karyawan atau kurangnya pengawasan pada karyawan CV. Amor Group Cibadak. Hal tersebut dilihat dari dimensi *punishment* preventif dan *punishment* represif yaitu tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan disiplin, pemberitahuan, teguran, peringatan dan hukuman. Jawaban dari pernyataan angket dan mayoritas berada pada kategori baik. Namun, *punishment* preventif perusahaan pada karyawan CV. Amor Group Cibadak mengenai disiplin karyawan mendapatkan penilaian yang rendah dari responden.

5.1.3 Secara keseluruhan kinerja karyawan CV. Amor Group Cibadak berdasarkan garis kontinum berada diantara kriteria sedang dan tinggi. Namun berdasarkan garis kontinum nilai tertinggi berada dikreteria sangat tinggi. Penyebab kinerja karyawan tidak berada pada sangat tinggi karena terdapat permasalahan pada inisiatif kerja karyawan sehingga kesadaran bekerja secara mandiri karyawannya kurang baik. Hal tersebut dilihat dari dimensi kuantitas, kualitas, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama. Jawaban dari pernyataan angket tersebut mayoritas berada pada kategori baik. Namun, kinerja karyawan CV. Amor Group Cibadak

mengenai inisiatif karyawan yang kurang baik hasil penelitian mendapatkan penilaian yang rendah dari responden karena kurangnya kesadaran bekerja secara mandiri dari diri karyawan.

5.1.4 Implementasi *reward* dan *punishment* berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan CV. Amor Group Cibadak, serta memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan. Hal tersebut merupakan hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan oleh peneliti serta ada hal-hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Amor Group Cibadak yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

## **5.2. Saran**

Saran yang dapat diajukan berdasarkan simpulan di atas adalah sebagai berikut:

5.2.1. Perusahaan hendaknya dapat memperhatikan lagi pemberian penghargaan berupa otonomi atau bentuk pelibatan pekerja dalam pengambilan keputusan. Karena, keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan akan mudah menentukan suatu tujuan tetapi jika keputusan organisasi tanpa melibatkan karyawan akan sulit mengambil keputusan secara bijak.

5.2.2. Perusahaan hendaknya dapat menerapkan *punishment* preventif yang lebih baik lagi seperti mensosialisasikan tentang kedisiplin kepada karyawan, atau pengawasan yang lebih baik lagi demi mencegah terjadinya pelanggaran peraturan saat bekerja. Dengan adanya penerapan *punishment* yang baik diharapkan karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, dengan upaya tersebut

akan mendatangkan sikap yang positif bagi perusahaan berupa sikap yang lebih baik dan positif dari karyawan. yang pada akhirnya akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

5.2.3. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian untuk implementasi *reward*, *punishment*, dan kinerja karyawan berdasarkan garis kontinum berada di antara kriteria sedang dan tinggi, maka sebaiknya pihak perusahaan lebih ditingkatkan reward dan punishment agar kinerja karyawan dalam bekerja lebih baik sehingga dapat memperkecil kerugian dan memperbesar keuntungan bagi perusahaan.

5.2.4. Perusahaan hendaknya dapat memberikan dukungan yang lebih baik lagi bagi karyawan serta menjadi pendengar dari setiap saran atau masukan dari karyawan sehingga karyawan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja dan harus lebih memperat dalam menjalin hubungan kerjasama antara karyawan dan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat terlaksana sesuai harapan.