

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab 1, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian tentang “Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Fusan Selamat Tambangjaya” sebagai berikut :

1. Sistem *Reward* dan *Punishment* di PT. Fusan Selamat Tambangjaya

Berdasarkan dari hasil analisis terhadap jawaban kuesioner pada variabel sistem *reward* dan *punishment* yang dilakukan oleh penulis, dapat diketahui bahwasanya mayoritas dari karyawan memberi persepsi positif dengan memberi jawaban “Setuju”. Terdapat 7 dimensi dalam variabel sistem *reward* dan *punishment*, diketahui bahwa dimensi gaji/upah, bonus, penghargaan interpersonal, *punishment* repressif mayoritas karyawan berpersepsi positif. Beda halnya dengan dimensi tunjangan, promosi dan pengembangan karier mayoritas karyawan berpersepsi negatif.

- Pada dimensi gaji/upah, diketahui mayoritas karyawan berpersepsi positif terhadap gaji yang diterima dengan memberi jawaban “Setuju”. Mayoritas karyawan sudah merasa puas atas gaji yang diterima. Namun ada juga 5-8 karyawan yang ragu apakah gaji yang diterima sudah puas atau merasa kurang puas. Dalam hal ini, penulis berkesimpulan bahwa karyawan yang ragu berpersepsi kurang puas terhadap gaji yang mereka terima.
- Pada dimensi tunjangan, diketahui mayoritas karyawan berpersepsi negatif terhadap mendapatkan tunjangan dari perusahaan dengan memberi jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Dapat dilihat dari tunjangan yang diberikan perusahaan, perusahaan belum

memberikan kepada para karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang dimana hal tersebut sudah diwajibkan.

- Pada dimensi bonus, diketahui bahwa mayoritas karyawan berpersepsi positif terhadap mendapatkan imbalan selain dari gaji dengan memberi jawaban “Setuju”. Namun ada juga yang berpersepsi negatif terhadap mendapatkan imbalan selain dari gaji. Ada juga karyawan yang merasa ragu dalam hal mendapatkan imbalan selain dari gaji, sehingga penulis berkesimpulan bahwa karyawan yang ragu berpersepsi negatif terhadap mendapatkan imbalan selain dari gaji.
- Pada dimensi penghargaan interpersonal, mayoritas karyawan berpersepsi positif mendapatkan penghargaan atas kinerja yang dilakukan dengan memberi jawaban “Sangat Setuju”. Ada juga karyawan yang ragu mendapatkan penghargaan interpersonal sebanyak 9, maka penulis berkesimpulan bahwa karyawan berpersepsi negative terhadap mendapatkan penghargaan atas kinerja yang dilakukan. Hal ini dapat dikarenakan hubungan kerja antara atasan dan bawahan yang kurang kondusif sehingga
- Pada dimensi promosi, mayoritas karyawan berpersepsi negatif tentang mendapatkan kesempatan promosi dengan memberi jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Namun ada juga karyawan yang berpersepsi positif terhadap mendapatkan kesempatan promosi.
- Pada dimensi pengembangan karier, mayoritas karyawan berpersepsi negatif dalam hal mendapatkan wadah untuk mengembangkan karier dengan memberi jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Namun ada juga karyawan yang berpersepsi positif terhadap mendapatkan wadah untuk mengembangkan karier. Perusahaan tidak memfasilitasi para karyawan untuk mengembangkan karier.
- Pada dimensi *punishment* refrensic, mayoritas dari karyawan berpersepsi positif terhadap mendapatkan hukum jika melakukan pelanggaran dengan memberi jawaban “Sangat Setuju”. Namun ada

juga karyawan yang merasa ragu dalam mendapatkan hukuman saat melakukan kesalahan sebanyak 1-3 orang. Penulis berkesimpulan bahwa karyawan yang ragu adalah karyawan yang berpersepsi negatif terhadap mendapatkan hukuman jika melakukan pelanggaran.

2. Disiplin Kerja di PT. Fusan Selamat Tambangjaya

Berdasarkan hasil analisis terhadap jawaban kuesioner pada variabel disiplin kerja yang dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan memberi jawaban “Sangat Setuju”. Terdapat 5 dimensi dalam variabel disiplin kerja dan mayoritas dari karyawan berpersepsi positif.

- Pada dimensi kehadiran, diketahui bahwa mayoritas karyawan berpersepsi positif terkait menggunakan waktu dengan baik dengan memberi jawaban “Sangat Setuju”. Hal ini diketahui dari hampir seluruh karyawan berusaha datang ketempat kerja tepat waktu dan pulang sesuai jam pulang. Karyawan juga menggunakan waktu istirahat dengan tepat dan tidak mengulur-ngulur waktu untuk bekerja kembali.
- Pada dimensi ketaatan pada peraturan kerja, mayoritas karyawan berpersepsi positif terkait menaati peraturan. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas jawaban karyawan yaitu “Sangat Setuju”, karyawan sudah berusaha menaati peraturan dan pedoman yang telah ditetapkan di perusahaan serta tidak lalai dalam bekerja. Namun ada juga 9 orang yang ragu-ragu terkait menaati peraturan K3. Karyawan yang menjawab ragu-ragu diasumsikan berpersepsi negatif terkait menaati peraturan K3. Hal ini dikarenakan perlengkapan K3 yang kurang memenuhi.
- Pada dimensi ketaatan pada standar kerja, sebagian besar dari karyawan berpersepsi positif dalam hal menaati standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas jawaban yaitu “Sangat Setuju”.
- Pada dimensi tingkat kewaspadaan tinggi, mayoritas dari karyawan berpersepsi positif dengan memberi jawaban “Sangat Setuju”. Hal

ini dapat dilihat dari mayoritas karyawan yang berusaha berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti pada saat bekerja.

- Pada dimensi bekerja etis, mayoritas dari karyawan berpersepsi positif dengan memberikan jawaban “Sangat Setuju”. Mayoritas para karyawan selalu bekerja sesuai dengan etika kerja.

3. Kinerja Karyawan di PT. Fusan Selamat Tambangjaya

Berdasarkan hasil analisis terhadap jawaban kuesioner pada variabel kinerja karyawan yang dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa mayoritas dari karyawan berpersepsi positif. Terdapat 4 dimensi dalam variabel kinerja karyawan dan mayoritas karyawan memberi jawaban “Sangat Setuju”.

- Pada dimensi kualitas, diketahui bahwa mayoritas karyawan berpersepsi positif dengan memberi jawaban “Sangat Setuju”. Mayoritas karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- Pada dimensi kuantitas, diketahui bahwa mayoritas karyawan berpersepsi positif dengan memberi jawaban “Sangat Setuju”. Mayoritas karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan.
- Pada dimensi pelaksanaan tugas, mayoritas karyawan berpersepsi positif dengan memberi jawaban “Sangat Setuju”. Mayoritas dari karyawan sudah melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan minim kesalahan.
- Pada dimensi tanggungjawab, mayoritas karyawan berpersepsi positif dengan memberi jawaban “Sangat Setuju”. Mayoritas karyawan sudah bertanggung jawab atas hal-hal yang dilakukan.

4. Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan olah dan uji data yang dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa **sistem *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja** di PT. Fusan Selamat Tambangjaya, maka H_1 diterima. Sehingga apabila persepsi karyawan terhadap sistem *reward* dan *punishment* di perusahaan semakin positif

maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerja para karyawan semakin meningkat.

5. Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan olah dan uji data yang dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa **sistem *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** di PT. Fusan Selamat Tambangjaya, maka H_1 diterima. Sehingga apabila persepsi karyawan terhadap sistem *reward* dan *punishment* semakin positif maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan olah dan uji data yang dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa **sistem *reward* dan *punishment* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** di PT. Fusan Selamat Tambangjaya, maka H_1 diterima. Sehingga apabila persepsi karyawan terhadap sistem *reward* dan *punishment* semakin positif maka akan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan serta pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut yang didasarkan dari hasil penelitian, maka berikut saran dan masukan penulis yang ditujukan untuk PT. Fusan Selamat Tambangjaya sebagai berikut

1. Perusahaan dapat memberikan tunjangan kepada para karyawan yaitu berupa BPJS Ketenagakerjaan. Dimana BPJS Ketenagakerjaan sudah hal yang wajib diberikan kepada perusahaan yang telah memiliki karyawan lebih dari 10 orang. BPJS Ketenagakerjaan juga bermanfaat menjadi perlindungan terhadap resiko kecelakaan kerja. Dimana pekerjaan yang dilakukan di PT. Fusan Selamat Tambangjaya sendiri rentan terjadi kecelakaan.

2. Membangun hubungan kerja antara atasan dan bawahan yang kondusif. Melalui hubungan kerja yang baik, sehingga dapat memberikan penghargaan interpersonal dengan baik terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan agar termotivasi dalam bekerja.
3. Menghargai kinerja karyawan yang mencapai atau melebihi dari target yang telah ditentukan dengan memberikan insentif. Hal ini dilakukan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.
4. Mengadakan seminar atau pelatihan khusus diberikan kepada karyawan yang sekiranya berprestasi dan memiliki niat untuk belajar dan mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan mereka. Hal ini bertujuan untuk pengembangan karier para karyawan.
5. Perusahaan sebaiknya melengkapi perlengkapan K3 agar semua karyawan dapat memakai perlengkapan K3 pada saat bekerja pada proyek. Hal ini untuk meminimisir terjadinya kecelakaan pada saat bekerja di proyek.
6. Perusahaan sebaiknya meningkatkan sistem *punishment* dengan memberi sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan agar memberi efek jera dan meminimalisir terjadinya kesalahan berulang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol (3), No 2*, 236-239.
- Afdhal, M., Basir, I., & Mubar, M. A. (2022). Dampak Invasi Rusia terhadap Reaksi Pasar pada Perusahaan Sektor Pertambangan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Netral, Akuntabel, Objektif*, 5(1), 829.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*. London: Koganpage.
- Basyari, A., & Kusiwinarno, M. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Persada Sentosa Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2(2), 220.
- Dairi, D., Pebriandi, P., & Azwar, D. (2020). *Analysis the Effect of Reward and Punishment Effect on Performance with Working Discipline at Intervening Variable (a Case Study of Employee at the Culture and Tourism Office Sungai Penuh City)*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(8), 443.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth Edition*. New York: Pearson.
- Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*, 12-13.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1, 102.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2013). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.

- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7 (1), 38-41.
- Kurnianto, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: KENCANA.
- Lamin. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi di Pekanbaru. *Riau Economic Business Review*, 12(2), 162-164.
- Levine, D. M., Stephan, D. F., & Szabat, K. A. (2017). *Statistics for Managers Using Microsoft® Excel 8th Edition*. New York: Pearson.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum l.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 355.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 47.
- Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akutansi*, 8(4), 297.
- Nugroho, N., Chua, E., Arwin, Han, W. P., & Willinny. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Olivia, D. B., & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(5), 13.
- Pradnyani, G. A., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2 (1), 22-23.

- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan (*Literature Review Executive Support Sistem (ESS) for Business*). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* .
- Purba, C. N., Fajrillah, & Amadi, J. (2021). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Restoran Nelayan Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Digital*, 1(1), 19.
- Putra, T. R., & Lestariningsih, M. (2019). Pengaruh K3, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-3.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawaliipers.
- Saputra, R. A. (2021). Analisa Sistem *Reward & Punishment* dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus PT. Prakarsa Alam Segar). *AKRAB JUARA*, 6(3), 74-75.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach Seventh Edition*. United Kingdom: Wiley.\
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekono Insentif*, 45-46.
- Stockemer, D. (2019). *Quantitative Methods for the Social Sciences A Practical Introduction with Examples in SPSS and Stata*. Switzerland: Springer.
- Syahputra, E. (2022, October 04). *Ini Peran Industri Batu Bara ke Ekonomi Nasional & Daerah*. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/market/20221004113736-17-377028/ini-peran-industri-batu-bara-ke-ekonomi-nasional-daerah>
- Tiara, D. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada *Auto 2000 By Pass* Padang. *Student Scientific Creativity Journal (SSCJ)*, 1 (1), 269.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem *Reward* dan *Punishment* sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 2-8.

Yulandari, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Bousiness, Management and Accounting*, 1(2), 205-207.