

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga metode uji hipotesis untuk mengkaji dampak atau pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan di Abata *digital printing* Cilacap. Berdasarkan perumusan persoalan yang telah diutarakan, juga diskusi yang telah dijabarkan di bagian bab sebelumnya, maka dari itu peneliti menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Dari Uji *t*, ditemukan bahwa variabel *Reward* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Abata *Printing* Cilacap. Hal berikut dibuktikan dengan nilai signifikansi dari variabel *Reward* kurang dari 0,050 yaitu sebesar 0,010 dan nilai *t* hitung dari variabel *Reward* lebih besar dari nilai *t* tabel ($2,75400 > 2,04227$).
2. Dari Uji *t*, ditemukan bahwa variabel *Punishment* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Abata *Printing* Cilacap. Hal berikut dibuktikan dengan nilai signifikansi dari variabel *Punishment* kurang dari 0,050 yaitu sebesar 0,001 dan nilai *t* hitung dari variabel *Reward* lebih besar dari nilai *t* tabel ($3,66500 > 2,04227$).
3. Hasil dari uji *f* menunjukan bahwa variabel *Reward* dan variabel *Punishment* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Abata *Printing* Cilacap. Hal berikut dibuktikan dengan nilai signifikansi dari variabel *Reward dan Punishment* kurang dari 0,050

yaitu sebesar 0,000 dan nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel ($24,694 > 4,180$).

4. Adapun hasil dari uji Koefisien Determinasi variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 60,5% yang dipengaruhi oleh variabel *Reward* dan *Punishment* sedangkan 40,5% sisanya dijelaskan variabel lain di luar model regresi.

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implementasi yang dapat penulis berikan ialah :

1. Untuk Peneliti Berikutnya: Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode *random sampling* agar dapat meningkatkan representasi data, sehingga hasil penelitian dapat diaplikasikan dalam berbagai konteks perusahaan. Selain itu, perlu diperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja staf, seperti kepuasan kerja, suasana tempat kerja, dan faktor eksternal lainnya, agar dapat memberikan pandangan yang lebih menyeluruh. Penelitian tambahan juga bisa dilakukan dalam berbagai sektor industri untuk menganalisis pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja staf, sehingga dapat ditemukan pola yang lebih luas dan terkait.
2. Bagi Perusahaan Abata *Digital printing*: Perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem *Reward*, terutama dalam pemberian bonus karena dari

hasil kuesioner yang ada untuk hasil kepuasan terhadap bonus yang di dapat karyawan masih sangat rendah, dengan pemberian bonus yang lebih kiranya dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, untuk sistem *Punishment* bagi perusahaan sebaiknya penerapan hukuman sedang tidak berupa potongan gaji, mungkin bias berupa penundaan kenaikan jabatan karena penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa sistem *Punishment* diterapkan secara adil dan transparan, serta memberikan kesempatan kepada staf untuk memperbaiki kesalahan sebelum menerima sanksi agar karyawan juga tidak terlalu merasa tertekan. Abata *Digital printing* sebaiknya menerapkan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan staf, sehingga dapat memenuhi ekspektasi kinerja yang lebih tinggi. Terakhir, perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik yang membangun kepada staf, sehingga mereka dapat memahami bidang yang perlu diperbaiki dan merayakan pencapaian yang telah diraih.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian berikut ini, tentu saja memiliki beberapa keterbatasan, Namun demikian, harapan bisa menjadi bahan pemikiran untuk penelitian dan praktik di masa depan. Adapun beberapa keterbatasan penelitian ini meliputi :

1. Penelitian ini dilakukan di CV. Abata *Digital printing* di Cilacap dengan jumlah responden yang terbatas, yaitu 32 karyawan. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi kemampuan generalisasi hasil penelitian, karena temuan yang

diperoleh mungkin tidak relevan untuk diterapkan pada perusahaan lain dalam sektor *digital printing* atau industri lainnya. Dengan jumlah responden yang sedikit, ada kemungkinan variasi dalam pandangan dan pengalaman karyawan tidak terwakili secara menyeluruh, sehingga hasil penelitian mungkin tidak mencerminkan keadaan yang lebih luas di industri tersebut.

2. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen, yakni *Reward* dan *Punishment*, dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Namun, masih ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti suasana kerja, kepuasan kerja, dan dukungan dari manajemen. Keterbatasan ini menunjukkan bahwa penelitian tidak bisa memberikan gambaran yang komprehensif dari semua komponen yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang lebih mendalam sebaiknya mempertimbangkan variabel tambahan untuk mendapatkan wawasan yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di lingkungan kerja.