

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian hipotesis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kertas Energi Mulia di Jepara artinya semakin baik penerapan disiplin kerja bagi suatu perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. *Reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kertas Energi Mulia di Jepara artinya semakin tinggi *reward* yang diberikan belum tentu meningkatkan kinerja karyawan.
3. *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kertas Energi Mulia di Jepara artinya semakin tinggi *punishment* yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik.
4. Disiplin kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kertas Energi Mulia di Jepara artinya semakin tinggi disiplin kerja, *reward* dan *punishment* maka semakin tinggi kinerja karyawan.

#### 5.2 Saran

##### 5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran bagi perusahaan yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- a) Variabel disiplin kerja memiliki nilai terendah pada indikator ketepatan waktu datang ketempat kerja. Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan penghargaan khusus bagi karyawan yang konsisten datang tepat waktu.
- b) Variabel *reward* memiliki nilai terendah pada indikator penghargaan psikologis & sosial dan indikator cuti. Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya perusahaan dapat memberikan penghargaan berupa gambar atau foto *women of the month* kemudian memasangnya di dinding perusahaan.
- c) Variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya perusahaan dapat mengevaluasi kembali kebijakan sanksi sedang berupa menunda kenaikan gaji. Hal ini diperoleh dari hasil bahwa indikator sanksi sedang berupa menunda kenaikan gaji memiliki nilai terendah.
- d) Variabel kinerja karyawan memiliki nilai terendah pada indikator kemandirian menyelesaikan pekerjaan. Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya perusahaan dapat memberikan pemahaman tanggung jawab tentang *job description* masing-masing divisi, sehingga tercapainya kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, *reward* dan *punishment* hanya mampu menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar 42,3% maka dari itu,

diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti ruang kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, atasan yang mendukung, dan penghargaan.

