

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 1.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis korelasi multipel yang dilakukan mengenai Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM PT. Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai *Reward* di Karyawan Divisi SDM PT. Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung berada di daerah kontinum kategori baik dengan demikian dikatakan bahwa **hampir seluruhnya** pemberian reward pada Divisi SDM PT. Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung berada dalam kategori yang **baik**. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi *Reward*. Dimensi *Reward* yang memiliki penilaian tertinggi adalah dimensi *inherent reward*, sementara dimensi paling rendah yaitu pada dimensi *financial reward*. Hal ini merupakan salah satu alasan dimensi *reward* tergolong dalam kategori baik.
2. Gambaran mengenai *Punishment* pada Karyawan Divisi SDM PT. Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung berada di daerah kontinum kategori baik dengan demikian dikatakan bahwa **sebagian besar** pemberian reward pada Divisi SDM PT. Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung dalam kategori **baik**. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi *Punishment*. Dimensi *Punishment* yang memiliki penilaian tertinggi adalah dimensi *demotion*, sementara dimensi paling rendah yaitu pada dimensi *suspension*. Hal ini merupakan salah satu alasan dimensi *punishment* tergolong dalam kategori baik.
3. Gambaran mengenai Kinerja Karyawan di Divisi SDM PT. Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung berada di daerah kontinum kategori baik dengan demikian dikatakan bahwa **hampir seluruhnya** pemberian reward pada Divisi SDM PT. Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung sudah **baik**. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi Kinerja Karyawan. Dimensi *Kinerja Karyawan* yang memiliki penilaian tertinggi adalah dimensi kerja sama, sementara

dimensi paling rendah yaitu pada dimensi kuantitas. Hal ini merupakan salah satu alasan dimensi kinerja karyawan tergolong dalam kategori baik.

4. Berdasarkan hasil penelitian, dinyatakan bahwa secara parsial *reward* berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja karyawan,
5. Berdasarkan hasil penelitian, dinyatakan bahwa secara parsial *punishment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan penelitian dilakukan secara teoritis dan empirik, dinyatakan bahwa secara keseluruhan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM PT. Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung. Serta besaran pengaruhnya berada pada kategori **sedang**.

Berdasarkan kesimpulan di atas di dapat hasil yang selaras dengan penelitian sebelumnya (Kartika, Putu, Rianita; 2016). Hasil tersebut ialah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM PT. Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung. Sedangkan bagian yang tidak selaras dengan penelitian sebelumnya adalah objek yang diilih. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian di PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Singaraja

## 1.2.Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM PT. Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung yaitu:

1. Gambaran *reward* menurut hampir seluruhnya responden sudah baik. Fakta ini harus menjadi acuan untuk pihak manajemen perusahaan agar senantiasa menjaga dan meningkatkan penghargaan kepada karyawan terutama *reward* berupa *financial* karena pada hasil penelitian ini merupakan indikator paling rendah.
2. Gambaran *punishment* menurut pendapat sebagian besar responden dianggap baik. Hal ini tetap harus dipertahankan dan ditingkatkan kembali oleh pihak manajemen.

3. Kedua variabel jika dilihat secara simultan mempunyai pengaruh yang sedang. Baik *reward* maupun *punishment* mempunyai peran masing-masing dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu kedua aspek ini harus dipadukan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi SDM PT. Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung.

Kelemahan pada penelitian ini diantaranya adalah penelitian yang dilakukan pada satu waktu (*cross sectional*) sehingga ada kemungkinan perilaku individu yang cepat berubah dari waktu ke waktu, selain itu variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum mewakili semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.