

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Setelah penulis menyelesaikan penelitian yang berjudul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ROPY RAY PUTRATAMA, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari pemberian Reward terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ROPY RAY PUTRATAMA. Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis yang dirumuskan oleh penulis diawal yaitu “Reward secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ROPY RAY PUTRATAMA” telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
2. Begitupun dengan Punishment yang dinyatakan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ROPY RAY PUTRATAMA. Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis yang dirumuskan oleh penulis diawal yaitu “Punishment secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ROPY RAY PUTRATAMA” telah di uji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
3. Akhirnya setelah penulis berhasil merampungkan penelitian mengenai Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ROPY RAY PUTRATAMA, maka dapat disimpulkan bahwa Reward dan

Punishment berpengaruh secara bersama-sama Simultan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. ROPY RAY PUTRATAMA.

5.2 Saran

1. Bagi PT. ROPY RAY PUTRATAMA

Setelah kita mengetahui bahwa Reward dan Punishment memiliki pengaruh yang positif terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. ROPY RAY PUTRATAMA maka melalui penelitian ini izinkan penulis memberikan saran agar perusahaan harus benar-benar memperhatikan program pemberian Reward yang akan di selenggarakan untuk seluruh karyawan PT. ROPY RAY PUTRATAMA, agar karyawan dapat terus meningkatkan disiplin. Begitu pula dengan program pemberian punishment bagi karyawan yang dijalankan oleh perusahaan sebaiknya dilaksanakan dengan semaksimal mungkin agar dapat mendorong secara langsung karyawan untuk meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja. Demikianlah Jika reward dan punishment ini diperhatikan dengan baik dan serius oleh pimpinan perusahaan maka tidak hanya tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang akan membaik, namun ujungnya mampu memberikan dampak yang sangat positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melalui hasil penilitan yang telah penulis paparkan diatas, menunjukkan masih adanya variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dan dikaji

keselanjutnya terkait dengan dampak pengaruhnya terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Penulis menyarankan agar penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain untuk dijadikan bahan penelitian sehingga menambah luas cakupan pengetahuan ilmiah kita tentang hal-hal dapat mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Secara khusus penulis memiliki ketertarikan untuk menyarankan agar peneliti selanjutnya melakukan kajian dan penelitian tentang variable-variabel yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan/lembaga non-profit.