

BAB V

Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berlandaskan uji hipotesis **Reward berpengaruh signifikan terhadap Job Performance**. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai *p-value* sebesar **0,044** (di bawah 0,05), yang berarti bahwa *Reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pemberian reward (baik finansial maupun non-finansial), maka semakin tinggi pula motivasi dan performa kerja karyawan. Walaupun dalam praktiknya sistem reward di UD Anugrah masih memiliki kelemahan dari segi transparansi dan pemerataan bonus, secara umum reward tetap menjadi faktor pendorong yang efektif dalam meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan.
2. Berlandaskan uji hipotesis **Punishment juga berpengaruh signifikan terhadap Job Performance**, dengan nilai *p-value* sebesar **0,025**. Ini menandakan bahwa pemberian sanksi atau hukuman terhadap pelanggaran kerja mampu memberikan efek kontrol terhadap perilaku kerja karyawan. Namun demikian, temuan di lapangan menunjukkan bahwa penerapan punishment di UD Anugrah belum konsisten dan belum dijalankan secara formal, yang menyebabkan munculnya persepsi ketidakadilan. Oleh karena itu, meskipun pengaruh punishment signifikan secara statistik, efektivitasnya di lapangan masih perlu ditingkatkan melalui penerapan yang tegas, adil, dan terstruktur.
3. Berlandaskan uji hipotesis **Work Environment tidak berpengaruh signifikan terhadap Job Performance**, sebagaimana dibuktikan dengan nilai *p-value* sebesar **0,767** (lebih dari 0,05). Temuan ini

menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja saat ini, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis, belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Beberapa permasalahan yang ditemukan di antaranya adalah alur kerja yang kurang efisien karena bagian persiapan berada di lantai atas, ruangan injeksi yang sempit dan penuh sekat, ventilasi udara yang tidak optimal, serta kurangnya fasilitas kerja ergonomis di bagian finishing. Meskipun terdapat pencahayaan yang cukup di beberapa bagian, namun faktor-faktor tersebut belum cukup kuat untuk menjadikan lingkungan kerja sebagai pendorong utama peningkatan kinerja.

Secara keseluruhan, dari tiga variabel bebas yang diteliti, hanya *Reward* dan *Punishment* yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Performance*, sedangkan *Work Environment* tidak berpengaruh signifikan. Hasil ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen UD Anugrah dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan yang lebih terarah, dengan fokus pada evaluasi sistem penghargaan dan penegakan disiplin kerja, serta pembenahan kondisi lingkungan kerja agar lebih mendukung produktivitas.

5.2 Saran

5.2.1 Umum

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Universitas dan Lembaga Pendidikan:

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait efektivitas sistem reward, punishment, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Institusi pendidikan diharapkan dapat

memberikan pembelajaran yang lebih kontekstual dan aplikatif kepada mahasiswa agar mampu memahami dinamika organisasi secara realistis di lapangan.

2. **Untuk Mahasiswa:**

Mahasiswa diharapkan lebih kritis dalam mengkaji fenomena manajemen di tempat kerja dan tidak hanya bergantung pada teori semata. Penelitian ini bisa menjadi pijakan untuk kajian lanjutan dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau motivasi intrinsik, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

3. **Untuk Pembaca Umum dan Praktisi:**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi para praktisi HR dalam menyusun strategi peningkatan performa kerja karyawan. Terlihat bahwa sistem reward dan punishment yang terstruktur dan adil masih menjadi alat yang cukup efektif dalam mendorong kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang baik perlu dilengkapi dengan pengelolaan yang lebih strategis agar memberikan dampak nyata.

5.2.2 Khusus

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan kepada CV Anugrah adalah sebagai berikut:

1. **Perbaikan dan Penegakan Sistem Reward secara Transparan**

Manajemen UD Anugrah perlu menyusun sistem reward berbasis kinerja yang jelas dan terukur. Besaran bonus dan tunjangan hendaknya diberikan berdasarkan indikator objektif dan disosialisasikan secara transparan kepada seluruh karyawan agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial dan mendorong semangat kerja.

2. **Evaluasi dan Konsistensi dalam Penerapan Punishment**

Sanksi terhadap pelanggaran kerja perlu diterapkan secara adil dan

konsisten kepada seluruh karyawan tanpa pandang bulu. Ketegasan dan kesetaraan dalam penegakan aturan akan membentuk budaya disiplin dan meningkatkan rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan.

3. **Penataan Ulang Lingkungan Kerja yang Mendukung Efisiensi**

Manajemen perlu melakukan penataan ulang layout ruang kerja, terutama di bagian injeksi yang terlalu sempit dan banyak sekat, serta memperbaiki sistem alur kerja antara bagian persiapan dan injeksi agar tidak memakan waktu dan tenaga. Penyediaan alat pelindung diri, perbaikan sirkulasi udara, dan penyediaan meja kerja ergonomis di bagian finishing juga harus menjadi perhatian utama.

4. **Peningkatan Komunikasi Internal dan Kesejahteraan Karyawan**

Diperlukan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan untuk membahas permasalahan kerja serta memberikan ruang bagi aspirasi karyawan. Selain itu, pemberian pelatihan berkala, program pengembangan diri, dan perhatian terhadap kesejahteraan emosional karyawan dapat menjadi upaya jangka panjang dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas.