

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, deskripsi data yang telah dijabarkan, serta analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pada PT Batara Indah. Berdasarkan hasil hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *reward* terhadap disiplin kerja dengan nilai original sample 0,296 dan t-statistic  $> 1,96$  yaitu 2,187. Selanjutnya, berdasarkan nilai p-values  $0,029 < 0,05$  maka variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, maka dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *punishment* terhadap disiplin kerja dengan nilai original sample 0,266 dan t-statistic  $> 1,96$  yaitu 2,004. Selanjutnya, berdasarkan nilai p-values  $0,018 < 0,05$  maka variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maka dalam penelitian ini diterima.

3. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja dengan nilai  $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ , didapatkan hasil  $F_{\text{Hitung}}$  sebesar  $12,254 > F_{\text{Tabel}} 3,17$  maka variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, maka dalam penelitian ini diterima.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja di PT. Batara Indah, maka Pemimpin harus sadar bahwa penghargaan dan hukuman menjadi perhatian dan memberi pengaruh kepada karyawan di sekitarnya. Untuk mendalami apakah suatu perusahaan dalam aspek sikap manajemen, perlu digali apakah sikap keseluruhan manajemen tentang bagaimana pekerjaan dilakukan di perusahaan, adakah sikap bahwa target produksi harus dipenuhi terlepas dari dampaknya terhadap anggota yang bekerja dan menekankan pada nilai-nilai moral seperti rasa tanggung jawab, menghargai, budi pekerti, disiplin, kerja keras, jujur untuk mempengaruhi hasil dari disiplin kerja itu sendiri.

*Reward* ini yang akan mempengaruhi karyawan karena adanya sebuah penghargaan yang diberikan dalam melakukan pekerjaannya terhadap perusahaan. *Reward* ini secara langsung akan mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan karena merasa diberikan sebuah penghargaan dan perhatian dengan tujuan untuk akhirnya mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Menurut pendapat responden pada variabel *reward* pada pernyataan “Karyawan memperoleh berbagai tunjangan yang dibutuhkan seperti THR, tunjangan kesehatan, dan tunjangan kecelakaan” memiliki nilai tertinggi karena pimpinan PT Batara Indah sangat

mempedulikan kesejahteraan karyawan dalam memberikan tunjangan untuk karyawan berupa THR sebesar 2 kali gaji karyawan, tunjangan kesehatan seperti BPJS dan tunjangan kecelakaan seperti asuransi.

Kemudian, menurut pendapat responden pada variable *reward* pernyataan “Gaji yang diterima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan karyawan”, memiliki nilai terendah karena karyawan merasa bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan beban pekerjaan karyawan, oleh karena itu perlu adanya evaluasi dan tindaklanjut dari perusahaan mengenai gaji agar karyawan merasa sudah sesuai dengan beban yang mereka tempuh serta dapat mengarah pada kedisiplinan karyawan yang tinggi pula.

Selain itu, *Punishment* juga berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, karena dengan adanya hukuman yang diberikan pada karyawan, karyawan lebih merasa bahwa perilakunya tidak semena-mena dan akan mengikuti aturan perusahaan yang pada akhirnya tidak terjadi sebuah masalah yang berulang.

Menurut pendapat responden pada variabel *punishment* pada pernyataan “Karyawan lebih berhati-hati dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan” memiliki nilai tertinggi karena karyawan PT Batara Indah memiliki kesadaran untuk melakukan pekerjaan dan perilakunya dalam bekerja agar terhindar dari masalah, sehingga tidak adanya hukuman yang diberikan baik berupa teguran, surat peringatan maupun pemecatan.

Selanjutnya, menurut pendapat responden pada variable *punishment* pernyataan “Karyawan mengetahui dengan jelas apa saja hukuman yang ada dalam perusahaan” memiliki nilai terendah karena karyawan merasa bahwa hukuman yang ada selama ini belum jelas dan tidak terealisasi sehingga perlunya perusahaan melakukan sosialisasi mengenai aturan-

aturan yang berlaku di perusahaan sehingga karyawan dapat mematuhi dengan jelas dan benar.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Variabel yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel *reward* dan *punishment*.
2. Keterbatasan selanjutnya adalah metode penelitian dan teknik analisis data yang digunakan, pada penelitian ini adalah metode survei dan teknik analisis data dengan *Structural Equation Modeling (SEM) PLS*.
3. Jumlah responden yang hanya 169 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
4. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

### **D. Rekomendasi Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian yang telah dijelaskan di atas, Peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan masukan yang bermanfaat, diantaranya:

1. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil dan menggali lebih dalam lagi pada kasus butir “Gaji yang diterima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan karyawan”,

karen dalam penelitian ini memiliki nilai terendah oleh karena itu perlu adanya evaluasi dan tindaklanjut dari perusahaan mengenai gaji agar karyawan merasa sudah sesuai dengan beban yang mereka tempuh serta dapat mengarah pada kedisiplinan karyawan yang tinggi pula.

2. Begitupun untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil dan menggali lebih dalam lagi pada kasus butir “Karyawan mengetahui dengan jelas apa saja hukuman yang ada dalam perusahaan” karena dalam penelitian ini memiliki nilai terendah. Karyawan merasa bahwa hukuman yang ada selama ini belum jelas dan tidak terealisasi sehingga perlunya perusahaan melakukan sosialisasi mengenai aturan-aturan yang berlaku di perusahaan sehingga karyawan dapat mematuhi dengan jelas dan benar.
3. Dikarenakan jumlah variabel dalam penelitian ini hanya 2 variabel bebas, maka disarankan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel baru agar semakin banyak penelitian yang bervariasi serta dapat menambah *insight* baru dengan menggunakan variabel lain.
4. Jika peneliti lainnya ingin menghitung data penelitian, sebaiknya menggunakan aplikasi teknik analisis data yang lain seperti Amos maupun SPSS. Dikarenakan dalam penelitian ini Peneliti telah menggunakan aplikasi SMART PLS, hal ini untuk menjadi perbandingan hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi perhitungan lain.