**BAB V**

**SIMPULAN DAN SARAN**

1. **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan mengenai pengaruh *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT MPFI, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis satu diterima, yang menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT MPFI. Diketahui bahwa sebagian besar responden kuesioner pada PT MPFI sangat setuju bahwa pengakuan, dan gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan, responden kuesioner pada PT MPFI secara mayoritas juga setuju bahwa tanggung jawab, kesempatan belajar, bonus, dan promosi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan, namun mayoritas responden kuesioner pada PT MPFI ragu – ragu bahwa tunjangan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dua diterima, yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT MPFI. Diketahui bahwa sebagian besar responden kuesioner pada PT MPFI setuju bahwa PT MPFI memberlakukan tata tertib, perintah, larangan, paksaan, disiplin, pemberitahuan, teguran, peringatan serta hukuman kepada karyawan.
3. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, terdapat beberapa saran dengan tujuan untuk menyelesaikan permasalahan atau agar yang sudah baik dapat menjadi lebih baik lagi, yaitu

1. Mayoritas responden kuesioner pada PT MPFI ragu – ragu bahwa pemberian tunjangan (tingkat *unfavourable* 52%) berupa asuransi kesehatan, dan pensiun dapat memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga PT MPFI perlu mengkaji kembali pemberian tunjangan tersebut kepada karyawan.
2. Mayoritas responden kuesioner pada PT MPFI setuju bahwa *punishment* yang berlaku pada PT MPFI dapat mencegah atau mengatasi karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan atau tata tertib perusahaan, namun indikator mematuhi tata tertib perusahaan memiliki tingkat presentase (tingkat *favourable* 54%) terkecil dibadingkan dengan indikator *punishment* lainnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan kepada PT MPFI untuk mencari alternatif terbaik mengenai pemberlakuan *punishment* agar tingkat kepatuhan karyawan terhadap tata tertib PT MPFI meningkat.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam dengan menggunakan dimensi yang berbeda dari penelitian saat ini tentang *reward*, dan *punishment* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan obyek penelitian serta jumlah responden yang diperbesar serta memperluas variabel lain seperti kompensasi, stress kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan *turnover intention*.