

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Pemberian Penghargaan dan Sanksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Inter world steel mills indonesia” dapat di Tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Disiplin Kerja (*Work Discipline*) pada karyawan kantor PT. Inter World Steel Mills Indonesia menggunakan indikator terdiri: Tujuan dan Kemampuan, Keadilan, Waskat, Hukuman dan Hubungan Kemanusiaan termasuk kedalam kategori Cukup Baik. Dari ke 5 indikator tersebut terdapat indikator tertinggi yaitu Hubungan Kemanusiaan dengan kategori Baik. Sedangkan indikator dengan kategori terendah yaitu Keadilan dengan kategori Cukup Baik.
- b. Pemberian Penghargaan (*Reward*) pada karyawan kantor PT. Inter World Steel Mills Indonesia menggunakan indikator terdiri: Promosi, Gaji, Intensif, Tunjangan, dan Penghargaan *Interpersonal* termasuk kedalam kategori Cukup Baik. Dari ke 5 indikator tersebut terdapat indikator tertinggi yaitu Gaji dengan kategori Baik. Sedangkan indikator dengan kategori terendah yaitu Promosi dengan kategori Cukup Baik.
- c. Sanksi (*Punishment*) pada karyawan kantor PT. Inter World Steel Mills Indonesia menggunakan indikator terdiri: Tata tertib, Anjuran dan Perintah, Larangan, Paksaan, dan Disiplin termasuk kedalam kategori Cukup Baik. Dari ke 5 indikator tersebut terdapat indikator tertinggi yaitu Larangan dengan kategori Baik. Sedangkan indikator dengan kategori terendah yaitu Disiplin Karyawan dengan kategori Cukup Baik.

- d. Kinerja Karyawan (*Employee Performance*) pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia menggunakan indikator terdiri: Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Inisiatif, Ketelitian, dan Kejujuran termasuk kedalam kategori Cukup Baik. Dari ke 6 indikator tersebut terdapat indikator tertinggi yaitu Ketelitian dengan kategori Baik. Sedangkan indikator dengan kategori terendah yaitu Kualitas Hasil Kerja dengan kategori Cukup Baik.
2. Secara Parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia
  3. Secara Parsial Pemberian Penghargaan (*Reward*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia
  4. Secara Parsial Sanksi (*Punishment*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia
  5. Disiplin Kerja (*Work Discipline*), Pemberian Penghargaan (*Reward*), dan Sanksi (*Punishment*) berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (*Employee Performance*) pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Pemberian Penghargaan dan Sanksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Inter World Steel Mills Indonesia”, penelitian mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dan karyawan:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja (*Work Discipline*), indikator Keadilan merupakan Indikator terendah. Dengan demikian maka peneliti memberi saran sebaiknya karyawan lebih menaati peraturan perusahaan dan menjalin hubungan yang baik antara karyawan dan atasan dengan cara memoderinasi mesin

- absensi agar data kehadiran terekam dengan akurat dan perusahaan membuat kegiatan bersama antara atasan dan karyawan agar ikatan hubungan mereka terjalin dengan baik
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Pemberian Penghargaan (*Reward*), indikator Promosi merupakan indikator terendah. Dengan demikian maka peneliti memberi saran sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan dalam bekerja dan memberikan penghargaan dengan cara perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan agar karyawan menjadi lebih baik dalam mencapai visi misi perusahaan.
  3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Sanksi (*Punishment*), indikator Disiplin merupakan indikator terendah. Dengan demikian maka peneliti memberi saran sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dalam memberikan hukuman kepada karyawan dengan cara perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga dapat meminimalisir pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, sehingga dengan lingkungan kerja yang nyaman maka atasan dan karyawan akan mudah dalam menjalin hubungan dengan baik sehingga karyawan tidak akan merasa diberi hukuman secara sepihak.
  4. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja karyawan, indikator Kualitas Hasil Kerja. Dengan demikian maka peneliti memberi saran sebaiknya Kualitas Hasil Kerja sudah seharusnya di tingkatkan dan lebih diperhatikan dengan cara perusahaan memberikan tantangan baru kepada karyawan atau memperbolehkan aktivitas lain pada jam kerja sehingga karyawan tidak merasa jenuh dalam bekerja.
  5. Berdasarkan hasil analisis verifikatif diperoleh bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Inter World Steel Mills Indonesia adalah indikator Disiplin Kerja (*Work Discipline*) dengan demikian peneliti mencoba memberi saran yaitu dengan karyawan datang dan pulang tepat waktunya kemudian

perusahaan lebih memperhatikan karyawan dalam bekerja dan memberikan penghargaan kepada karyawan, pekerjaan sesuai dengan mekanisme kerja, memberikan sanksi yang bersifat tertulis.