

BAB VI PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan analisis lapangan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan *reward* pada karyawan Pusat Oleh-Oleh GTT Ngasem Kediri yaitu berupa gaji dan bonus, kesejahteraan karyawan, pengembangan karir serta penghargaan psikologis dan sosial. Terkait *Punishment* yang diterapkan di perusahaan tersebut ada tingkatannya, yaitu *punishment* ringan, sedang, dan berat. *Pertama*, *punishment* ringan yaitu berupa teguran lisan dan teguran tertulis. *Kedua*, *punishment* sedang yaitu berupa surat peringatan, dan pemotongan gaji. *Ketiga*, *punishment* berat yaitu berupa penurunan jabatan, pengunduran diri dari jabatan, dan PHK.
2. Efektivitas penerapan *reward* dan *punishment* pada karyawan Pusat Oleh-Oleh GTT Ngasem Kediri terbilang berhasil, terbukti dari meningkatnya semangat kerja karyawan, kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai arahan atasan, meningkatnya kedisiplinan dan kegigihan dalam bekerja, serta kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya *punishment*, karyawan yang sering melanggar peraturan Perusahaan juga semakin berkurang. Dari indikator-indikator yang sudah dijelaskan bahwasanya kinerja karyawan di perusahaan tersebut meningkat. Salah satunya dapat dilihat dari omzet penjualan pertahun yang meningkat secara signifikan, kualitas kerja

karyawan terus berkembang dan meningkat. Maka dari itu, selaras dengan teori BF Skinner, dapat disimpulkan bahwasanya adanya penerapan *reward* dan *punishment* efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

B. SARAN

1. Bagi Perusahaan

Saran untuk perusahaan CV GTT Ngasem Kediri yaitu perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala terhadap penerapan sistem *reward* dan *punishment* ini agar tetap relevan dan efektif, menerima masukan dari karyawan terkait penerapan sistem ini, perusahaan terutama atasan harus memastikan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* sudah adil, transparan dan objektif sesuai dengan apa yang sudah dicapai dan dilakukan oleh karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan wawasan bagi akademisi dan mahasiswa yang tertarik serta ingin menggali mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang efektivitas penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan, Penting juga bagi akademisi untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan *reward* dan *punishment*, seperti budaya organisasi dan karakteristik individu karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan melibatkan berbagai sektor industri dan ukuran perusahaan yang berbeda. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mencoba menggunakan metode studi kasus di perusahaan dengan skala berbeda (misalnya UMKM vs perusahaan besar) karena hal tersebut juga dapat memberikan perspektif yang lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan variabel lain, seperti budaya organisasi dan kepemimpinan, yang mungkin mempengaruhi efektivitas.