

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pembahasan dan analisis, maka selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H_1 yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi. Yang mana ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar $4,194 > 1,98447$ t-tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dari itu *Reward* sangat lah berpengaruh bagi para karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3)
2. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H_2 yang menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi, yang mana ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar $3,391 > 1,98447$ t-tabel dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dari itu *Punishment* sangatlah penting dalam suatu pekerjaan. *Punishment* juga adalah sesuatu hal yang menentukan para karyawan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan , memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan pelanggar.
3. Dari hasil uji F H_3 yang menyatakan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi , yang mana uji f menunjukkan f-hitung $24,481 > 3,09$ f-tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini juga menunjukkan bahwa *Reward* merupakan suatu hal yang sangat penting maka dari itu, pemimpin memberikan bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa. Dan juga seluruh karyawan harus memperhatikan kondisi *Punishment* terciptanya agar kondisi yang kondusif dalam kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan pun dapat meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi, dalam menentukan kebijakan Instansi yang berkaitan dengan

Reward, Punishment dan Kepuasan Kerja dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Untuk Reward di PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi. Untuk sekarang hanya memfokuskan karyawan teladan, manajer mengusulkan nama-nama calon karyawan lalu HRD akan mereview nama-nama calon karyawan tersebut. Ada 3 rangkaian tes : tertulis, interview dan presentasi, bentuk reward yang diberikan bagi karyawan beragama muslim pergi umroh dan untuk karyawan non muslim pergi ke yunani. Permasalahannya adalah biasanya karyawan yang tidak lolos tahap pertama akan diberikan benefit berupa uang sebesar RP. 150.000, – Rp. 300.000, tetapi dikarenakan sedang adanya pandemi saat ini maka benefit tersebut tidak diberikan. Dengan adanya reward ini, kepuasan karyawan meningkat karena karyawan memacu semangatnya untuk bekerja lebih optimal Perusahaan terus memberikan reward untuk para karyawan agar kinerja mereka terus meningkat dalam bekerja sehingga bisa memenuhi target perusahaan.
- b. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi. Dan Reward dan Punishment serta Kepuasan karyawan yang mengontrol karyawan agar kinerja karyawan tercapainya di perusahaan tersebut dan Perusahaan harus memperhatikan tingkat *Punishment* dikarenakan ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar tidak terjadinya *Punishment* misalnya dengan kondisi karyawan apakah nyaman atau tidak, dan apakah dari sisi faktor rekan kerja yang berpengaruh.