

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara penghargaan, hukuman, dan iklim organisasi terhadap penilaian kinerja pada karyawan *Shopee Express Tambun Selatan*. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Penghargaan : Penghargaan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap penilaian kinerja pada karyawan *Shopee Express Tambun Selatan*. Dikarenakan standar tingkat *p-value* adalah $< 0,05$ ($0,0 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh penghargaan terhadap penilaian kinerja signifikan. Lalu berdasarkan nilai *t*-hitung sebesar $2,7 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a Diterima. Nilai *Orginal Sampel* sebesar 0,4 yang berarti memiliki pengaruh positif. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin banyak perusahaan memberikan penghargaan kepada para karyawan dalam bentuk finansial ataupun non finansial maka semakin banyak karyawan yang bersemangat dalam bekerja, dan termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja. Hal tersebut mempengaruhi penilaian kinerja.
- 2) Hukuman : Hukuman tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penilaia kinerja pada karyawan *Shopee Express Tambun Selatan*. Dikarenakan tingkat nilai *p value* 0,6 dikarenakan tingka *p value* adalah 0,06 ($0,5 > 0,05$)

maka dapat disimpulkan bahwa hukuman tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Lalu berdasarkan t -hitung 0,5 dan t -tabel 1,96. Artinya t -hitung $0,5 < 1,96$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus memperhatikan hukuman yang diberikan kepada para karyawan, agar karyawan yang diberi hukuman merasa jera terhadap apa yang dia lakukan dan agar karyawan memikirkan kembali jika melakukan kesalahan yang fatal.

- 3) Iklim Organisasi : Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja pada karyawan *Shopee Express* Tambun Selatan. Dikarenakan tingkat nilai p -value sebesar 0,0. Dikarenakan standar tingkat p -value adalah $< 0,05$ ($0,0 < 0,05$) maka didapatkan kesimpulan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap penilaian kinerja signifikan. Lalu berdasarkan t -hitung sebesar $3,9 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai *original sampel* sebesar 0,4 yang berarti memiliki pengaruh positif. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang akan menimbulkan penilaian kinerja yang baik, aman dan nyaman.
- 4) Penghargaan dan Iklim Organisasi : Penghargaan dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja pada karyawan *Shopee Express* Tambun Selatan. Dikarenakan tingkat nilai p -value 0,0. Dikarenakan standar tingkat p -value adalah $< 0,05$ ($0,0 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara penghargaan, dan iklim organisasi terhadap penilaian kinerja signifikan. Lalu berdasarkan t -hitung sebesar $2,4 >$

1,96 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai *original sampel* 0,2 yang berarti memiliki pengaruh positif. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang baik dan aman akan menimbulkan penilaian kinerja yang bagus, sehingga perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh penghargaan, hukuman, dan iklim organisasi terhadap penilaian kinerja pada karyawan Shopee Express Tambun Selatan. Maka peneliti menyampaikan saran dari peneliti sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penghargaan terhadap penilaian kinerja, iklim organisasi terhadap penilaian kinerja, penghargaan terhadap penilaian kinerja melalui iklim organisasi berdasarkan *p value* memiliki nilai yang valid atau signifikan terhadap penilaian kinerja, sedangkan hukuman terhadap penilaian kinerja berdasarkan *p value* memiliki nilai yang tidak valid atau tidak signifikan.
- b. Berdasarkan penghargaan, peneliti menyarankan kepada perusahaan agar terus mempertahankan dan meningkatkan penghargaan kepada karyawan yang memiliki skill atau kerja yang baik dan bagus agar para karyawan dapat termotivasi.

- c. Berdasarkan Hukuman yang tidak valid atau tidak signifikan, peneliti menyarankan kepada para pemimpin harus bersikap tegas kepada para bawahan yang melanggar aturan perusahaan atau etika yang kurang baik kepada sesama karyawan atau atasan. Para atasan atau pemimpin harus menindak para pelaku yang melakukan kerugian bagi perusahaan.
- d. Berdasarkan Iklim Organisasi yang valid dan signifikan peneliti menyarankan kepada para atasan atau para karyawan untuk terus meningkatkan iklim organisasi tersebut untuk menciptakan keharmonisan di lingkungan mereka dan peneliti berharap para atasan terus merangkul para karyawan demi kemajuan perusahaan yang lebih baik.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dan dapat menjadi referensi bagi pengembang ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan penghargaan, hukuman, dan iklim organisasi terhadap penilaian kinerja
- b. Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel peneliti yang dapat berpengaruh terhadap penilaian kinerja. Selain itu, mampu memberikan perubahan atas penelitian ini.