

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Reward menghasilkan kontribusi yang lebih besar di daripada *Punishment* di PT. Bukit Asam Tbk pegawai juga lebih termotivasi mengejar *Reward* karena ingin menghasilkan capaian- capaian yang baik, di karenakan *Reward* yang beragam oleh karna itu pegawai lebih condong berusaha mendapatkan *Reward*. hal ini telah sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Bambang Nugroho bahwa *Reward* bisa menegosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang.

Dari pembahasan yang telah di uraikan di atas serta berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung yang telah di bahas dalam laporan tugas akhir ini, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward* yang di terapkan di PT.Bukit Asam Tbk berupa *Reward* ekstrinsik yang berbentuk penghargaan finansial seperti gaji, tunjangan, bonus dan berbentuk penghargaan non finansial seperti adanya pelatihan/pengembangan pegawai, promosi, cuti. *Reward* yang timbul dari dalam diri pegawai berupa prestasi kerja, menjadi teladan di lingkungan kerja, pencapaian target kerja sedangkan *Punishment* yang di terapkan di PT. Bukit Asam Tbk ada aturan umum dan aturan khusus yang di buat dari perusahaan, aturan umum meliputi etika moral serta kedisiplinan yang ada

di perusahaan, sedangkan aturan umum di jalankan untuk melancarkan operasional perusahaan dalam rangka mengejar keberhasilan.

2. PT. Bukit Asam Tbk sudah melakukan penerapan sistem *reward* dan *Punishment* dengan baik dan di atur dengan jelas sesuai ketentuan yang berlaku. Adapun masih ada kekurangan dalam penerapannya masih perlu evaluasi dalam setiap penerapan *Reward* an *Punishment* demi menghasilkan mutu kerja yang baik serta motivasi bagi setiap pegawai di perusahaan.

3. Dengan adanya sistem *Reward* dan *Punishment* juga memberikan motivasi kerja terhadap pegawai dan membuat pegawai semakin baik dari waktu ke waktu yang di ukur dengan *Balance Score Card*, dimana sistem tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang banyak mengalami kemajuan.

4. Kebijakan yang di terapkan di perusahaan PT. Bukit Asam Tbk sudah sesuai dengan aturan pemerintah dan perusahaan juga kajian yang mendalam dalam setiap pengambilan keputusan perusahaan.

5. Kendala utama PT.Bukit Asam Tbk dalam menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment* disebabkan oleh kurang menerimanya pegawai dalam hal pembaharuan, juga penerapan yang masih banyak bersifat subjektif. Hal ini mengakibatkan proses *Reward* dan *Punishment* masih perlu banyak peningkatan dari segi Sumber Daya Manusianya.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh juga hasil observasi dan kendala yang di temukan oleh penulis, maka saran dari penulis yang dapat dilakukan oleh PT.Bukit Asam Tbk antara lain:

1. Pihak PT. Bukit Asam Tbk di harapkan lebih meningkatkan *Reward* agar memacu motivasi serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai karena *Reward* mempunyai pengaruh positif, dapat meningkatkan kinerja dan sebagai wujud kemakmuran bersama antara pegawai dan perusahaan.
2. Pihak perusahaan diharapkan dapat lebih tegas dalam menerapkan sistem *Punishment* yang diterapkan dipegawai agar para pegawai tidak mengulangi kesalahan lagi dan agar kinerja pegawai bisa optimal, tidak menyepelekan pelanggaran kecil, bertanggung jawab atas pekerjaannya yang sudah menjadi kewajibannya.
3. Membangun komunikasi dengan baik kepada semua karyawan untuk melakukan sosialisasi penerapan sistem *Reward* dan *Punishment* sehingga dapat dilaksanakan dengan baik untuk semua pihak sehingga berdampak positif.
4. Agar penerapan dan pemahaman tentang *Reward* dan *Punishment* lebih diperdalam dengan memperhatikan dampak hubungan lingkungan khususnya kecemburuan sosial yang dapat menimbulkan konflik dan perlunya musyawarah untuk menyatukan persepsi tentang arah pencapaian tujuan perusahaan.