BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis, pengolahan data, dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indospring Tbk.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indospring Tbk.
3. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan industrial di PT Indospring Tbk.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan industrial di PT Indospring Tbk.
5. Hubungan industrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indospring Tbk.
6. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan industrial sebagai variabel mediasi di PT Indospring Tbk. Berdasarkan nilai H1 lebih besar dibandingkan nilai H6 maka terdapat pengaruh mediasi secara parsial.
7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan dengan hubungan industrial sebagai variabel mediasi di PT Indospring Tbk. Berdasarkan nilai H2 lebih kecil dibandingkan nilai H7 maka terdapat pengaruh mediasi secara penuh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka peneliti ingin memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Saran Praktis :
    a. Berdasarkan hasil peneliti yang menyatakan bahwa adanya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan maka PT Indospring Tbk dapat mempertahankan dengan baik pemberian *reward* kepada karyawan.

b. Berkaitan dengan saluran informasi antara karyawan dan perusahaan, PT saran peneliti dapat diperbanyak sehingga saluran informasi antara karyawan dan perusahaan dapat melalui beberapa jalur komunikasi.
c. Para top leader atau Manajer dapat memposisikan sebagai bagian dari Team Industrial Relation. Sehingga mereka juga memiliki tanggung jawab dalam menyelaraskan hubungan industrial antara karyawan dengan perusahaan. Sehingga setiap atasan yang ada di PT Indospring, Tbk memiliki semangat dan tujuan yang sama yakni dalam mencegah adanya dispute.
d. Dengan kualifikasi pendidikan karyawan PT Indospring Tbk hampir 30% dari populasi yang memiliki kualifikasi pendidikan SMK. Maka dapat diadakan program subsidi pembiayaan pendidikan. Hal ini dibuktikan juga dengan usia karyawan PT Indospring, Tbk dengan mayoritas di rentang usia produktif. Maka pengadaan program subsidi pendidikan dapat menunjang kinerja karyawan.
e. Peneliti menganggap bahwa seharusnya Top Leader/Manager di PT Indospring Tbk. dapat mengukur kinerja atau standarisasi pemberian reward kepada karyawan. Sehingga reward diberikan hanya kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga hal ini, sebagai motivasi karyawan dalam menjalankan kinerjanya.
f. Komitmen perusahaan terhadap mediasi hubungan industrial membuka peluang yang sangat besar bagi dunia akademis, baik dari segi penelitian, pengembangan ilmu pengetahuan, maupun pengembangan sumber daya manusia. Setiap perusahaan memiliki dinamika hubungan industrial yang unik. Kasus-kasus mediasi yang terjadi dapat menjadi sumber data yang kaya untuk penelitian kualitatif maupun kuantitatif.

2. Saran Teoritis :
   a. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar variabel-variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga dipertimbangkan. Misalnya, faktor-faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi dapat memberikan wawasan

yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja.

b. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dilakukan dengan melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam, serta mencakup berbagai jenis perusahaan dengan karakteristik yang berbeda. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai efektivitas kebijakan penghargaan dan hukuman dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

c. Bagi Universitas, dapat memakai temuan studi berikut sebagai bahan literasi dan referensi akademik serta dijadikan sebagai acuan penelitian para peneliti lain yang masih memiliki pembahasan terkait dengan penelitian ini yaitu reward, komitmen organisasi, hubungan industrial dan kinerja karyawan.