

BAB V

Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Penelitian *Perceived Organizational Support*, *Work Environment*, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Alat Berat PT. Trakindo Utama menghasilkan kesimpulan yang dapat dipergunakan sebagai evaluasi serta penelitian selanjutnya sebagai berikut ini:

1. *Perceived Organizational Support* Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, Semakin Perusahaan memberikan dukungan terhadap karyawan semakin baik persepsi karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik bagi Perusahaan.
2. *Work Environment* Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, Semakin lingkungan kerja yang tercipta memberikan rasa nyaman terhadap karyawan semakin baik kinerja karyawan yang diberikan.
3. *Reward* Berpengaruh Tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis statistic menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan dari reward yang diberikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut memberikan perspektif baru bahwa terdapat faktor-faktor lain yang memiliki dampak motivasi dan produktivitas lebih besar terhadap kinerja karyawan.
4. *Punishment* Berpengaruh Tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis statistic menunjukkan hukuman tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan PT. Trakindo Utama dalam memberikan hukuman bukanlah strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat memberikan saran kepada Perusahaan atau organisasi sebagai berikut:

1. Memperkuat program dukungan organisasional terhadap karyawan yang mudah diakses, jelas, terstruktur oleh karyawan serta karyawan dilibatkan untuk ikut serta mengambil Keputusan organisasional.
2. Meningkatkan elemen lingkungan kerja seperti fasilitas fisik, program kesejahteraan karyawan dan kebijakan kerja yang transparan.
3. Melakukan audit sistem pemberian penghargaan untuk memahami ketidaksignifikan reward terhadap kinerja karyawan serta membuat elemen baru dalam sistem reward yang diberikan agar meningkatkan motivasi menghasilkan kinerja yang baik seorang karyawan dalam bekerja.
4. Mengevaluasi kebijakan hukuman yang diterapkan untuk adil dan tidak menimbulkan demotivasi kinerja karyawan serta pendekatan manajemen konflik yang lebih dekat dalam menangani masalah yang terjadi pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat memberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat melakukan identifikasi dari ketidaksignifikan pengaruh reward terhadap kinerja karyawan. prosedur distribusi penghargaan dan persepsi karyawan atas keadilan dalam sistem reward yang dijalankan perlu di eksplorasi lebih lanjut.
2. Penelitian selanjutnya dapat mendalami bagaimana hukuman yang diterapkan dengan keadilan serta efektivitas hukuman tersebut terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian selanjutnya dapat melakukan perbandingan dengan penelitian ini ataupun perbandingan dengan Perusahaan sejenis dalam industri yang sama dengan memasukkan variabel lain yang dimungkinkan akan memiliki dampak lebih luas terhadap kinerja karyawan.