

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh reward terhadap kinerja karyawan divisi *cleaning service* PT. ISS Indonesia area Universitas Kristen Maranatha Bandung. Berdasarkan hasil analisis data, peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut ini.

1. Pada keseluruhan sistem reward divisi *cleaning service* PT.ISS Indonesia area Universitas Kristen Maranatha Bandung sudah berjalan baik, terbukti dari 36 responden yang menjawab 22 item pernyataan variabel reward mencapai skor 3517 artinya dalam hasil analisis deskriptif statistika variabel reward skor tersebut termasuk kategori “sangat baik”.
2. Pada kinerja karyawan divisi *cleaning service* PT. ISS Indonesia area Universitas Kristen Maranatha Bandung sudah berjalan baik, terbukti dari 36 responden yang menjawab 23 item pernyataan variabel kinerja karyawan mencapai skor 3542 artinya dalam hasil analisis deskriptif statistika variabel kinerja karyawan skor tersebut termasuk kategori “sangat baik”.
3. Hasil perhitungan uji F pada uji hipotesis menunjukkan nilai *Asymp sig* 0,000  $\leq 0.05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa reward (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) divisi *cleaning service* area Universitas Kristen Maranatha Bandung.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berikut merupakan beberapa keterbatasan peneliti sehubungan dengan hasil penelitian sebagai berikut ini.

1. Peneliti hanya mengambil sampel divisi cleaning service PT. ISS Indonesia Area Universitas Kristen Maranatha Bandung.
2. Peneliti hanya melakukan penelitian di PT. ISS Indonesia Area Universitas Kristen Maranatha Bandung.

## 5.3 Implikasi Penelitian

Berikut merupakan beberapa implikasi penelitian sehubungan dengan hasil penelitian sebagai berikut.

### 1. Implikasi Teoritis

Dalam penelitian ini peneliti meneliti mengenai pengaruh reward terhadap kinerja karyawan divisi cleaning service PT. ISS Indonesia area Universitas Kristen Maranatha Bandung, dimana peneliti dibantu dengan beberapa teori kutipan yang mendukung mengenai judul ini seperti pendapat Porter, et. al. (1975) dalam Gohari, et. al. (2014) menyarankan bahwa untuk mencapai sifat motivasi positif, reward atau insentif yang dibagikan organisasi harus berbasis pada kinerja dan pendapat lainnya, Armstrong & Taylor, (2014) mengatakan harapan tersebut dibangun ke dalam hubungan kerja, titik awal dari sudut pandang reward, adalah dilakukan oleh seorang karyawan untuk memberikan usaha dan keterampilan kepada atasan, sebagai gantinya dimana atasan memberikan gaji atau upah kepada karyawan tersebut, hal ini

kemudian meningkatkan kinerja karyawan yang harapannya sudah terpenuhi.

## 2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel reward berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan kedua variabel tersebut begitu sangat penting terhadap kemajuan perusahaan PT. ISS Indonesia khususnya area Universitas Kristen Maranatha Bandung sehingga implikasi manajerial berfokus terhadap variabel tersebut.

Sistem reward begitu sangat penting guna memberi tanda balas jasa kepada setiap karyawan dengan hasil kinerja baik dan mendukung kenyamanan setiap karyawan yang berada di perusahaan PT. ISS Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan hasil penelitian ini bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu untuk setiap perusahaan diharapkan selalu memperhatikan setiap karyawannya dengan memberikan sistem reward yang lebih baik dan menarik agar para karyawan merasa dihargai hasil kerjanya dan mendukung para karyawan untuk tertantang bekerja lebih baik lagi.

## 3. Implikasi Metodologi

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode penelitian dalam pengerjaannya, seperti teknik sampling dengan metode *non probability sampling* dengan jenisnya *purposive sampling*, teknik pengumpulan data berupa studi pustaka, observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dengan SPSS versi 22.0 antara lain uji validitas dan uji reliabilitas serta dibantu analisis deskriptif statistika. Dalam

uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Selain itu metode lainnya seperti menggunakan persamaan regresi linear sederhana, pengerjaan melalui uji F hipotesis, analisis korelasi koefisien serta analisis koefisien determinasi.

Semua metode yang dilakukan terbukti dapat menjawab semua rumusan masalah dalam penelitian ini secara akurat, sehingga untuk para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan judul pengaruh reward terhadap kinerja karyawan disarankan melakukan metode penelitian tersebut untuk mempermudah menjawab rumusan masalah dengan hasil yang sesuai.

#### **5.4 Saran**

Berikut merupakan beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian sebagai berikut ini.

1. Sebaiknya untuk PT. ISS Indonesia selalu mempertahankan dan lebih ditingkatkan lagi dalam memberikan sistem reward yang efektif dan menarik agar seluruh karyawan merasa dihargai atas pencapaian hasil kerjanya serta mendorong untuk meningkatkan kinerjanya guna membantu pencapaian target perusahaan.
2. Sebaiknya untuk PT. ISS Indonesia selalu mempertahankan dan lebih ditingkatkan lagi kinerja seluruh karyawannya untuk selalu berada di tingkat yang baik.
3. Reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.ISS Indonesia area Universitas Kristen Maranatha Bandung, oleh karena itu sebaiknya perusahaan selalu menjaga dan meningkatkan reward serta kinerja karyawannya.