

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh manajemen konflik dan peran serikat pekerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Puding Mas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Puding Mas. Artinya, semakin baik manajemen konflik di perusahaan, melalui kejelasan struktur organisasi, komunikasi yang terbuka, serta pengelolaan perbedaan individu, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Peran serikat pekerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Puding Mas. Artinya, semakin aktif peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak karyawan, menyelesaikan perselisihan, dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Manajemen konflik dan peran serikat pekerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Puding Mas. Hasil ini menunjukkan bahwa manajemen konflik yang efektif dan peran serikat pekerja yang aktif merupakan dua pilar yang saling melengkapi dalam

mendukung terciptanya ekosistem kerja yang harmonis dan produktif di PT Mitra Puding Mas.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam variabel Manajemen Konflik, indikator Komunikasi dalam Organisasi Kurang Kondusif dengan pernyataan "Terjalin komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan dalam menyelesaikan setiap masalah" serta indikator Perbedaan Gaya Hidup Individu antara yang Satu dengan Lainnya Berbeda dengan pernyataan "Perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif meskipun terdapat perbedaan karakter atau pendapat antar karyawan" memperoleh nilai rata-rata terendah. Oleh karena itu, PT Mitra Puding Mas disarankan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi antara manajemen dan karyawan melalui penyampaian informasi yang lebih jelas, forum komunikasi yang rutin, serta mekanisme penyampaian dan tindak lanjut terhadap setiap keluhan karyawan serta terus membangun lingkungan kerja yang kondusif dengan meningkatkan kerja sama antarkaryawan, saling menghargai perbedaan pendapat, serta memperkuat koordinasi antarbagian. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara efektif.

2. Dalam variabel Peran Serikat Pekerja, indikator Sebagai Wakil Pekerja dalam Lembaga Ketenagakerjaan di Bidang Ketenagakerjaan Sesuai dengan Anggarannya dan Penyalur Aspirasi dalam Memperjuangkan Hak dan Kepentingan Anggotanya dengan pernyataan "Serikat pekerja mewakili aspirasi dan kepentingan karyawan dalam forum atau lembaga ketenagakerjaan di perusahaan" memperoleh nilai rata-rata terendah. Oleh karena itu, PT Mitra Puding Mas disarankan untuk memberikan ruang komunikasi dan koordinasi yang lebih optimal kepada Serikat Pekerja dalam menyampaikan aspirasi karyawan. Melalui hubungan kemitraan yang baik antara perusahaan dan serikat pekerja, setiap aspirasi maupun permasalahan yang muncul diharapkan dapat diselesaikan secara musyawarah sehingga hubungan industrial yang harmonis dapat terus terjaga.
3. Dalam variabel Kinerja Karyawan, indikator Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu dengan pernyataan "Saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu" serta indikator Menciptakan Inovasi dan Kreativitas dalam Menyelesaikan Pekerjaan dengan pernyataan "Saya sering memberikan ide atau cara baru yang kreatif untuk meningkatkan hasil kerja saya" memperoleh nilai rata-rata terendah. Oleh karena itu, PT Mitra Puding Mas disarankan untuk memberikan pembinaan, motivasi, serta apresiasi kepada karyawan agar lebih terdorong menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu dan berani memberikan ide-ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan kesempatan

kepada karyawan untuk menyampaikan usulan atau inovasi yang dapat mendukung peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja.

4. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian mengenai manajemen konflik, peran serikat pekerja, dan kinerja karyawan dengan memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai hubungan antarvariabel tersebut. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian berikutnya dapat mengkaji bentuk-bentuk konflik yang bersifat laten atau tersembunyi dalam hubungan industrial agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.