

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoline Incomekita, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Rotasi Kerja yang dilakukan oleh perusahaan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoline Incomekita. Hasil ini menjelaskan bahwa tinggi rendah atau baik buruknya rotasi kerja berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT Indoline Incomekita.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT Indoline Incomekita. Hasil ini menjelaskan bahwa tinggi rendah atau baik buruknya kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT Indoline Incomekita.

5.2 Saran

Sebagai implikasi hasil dari penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan meningkatkan Kinerja Karyawan. Saran yang peneliti kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Rotasi Kerja yang dilakukan perusahaan diharapkan dilakukan dengan baik dalam suatu organisasi, karena dengan demikian karyawan tidak merasa jenuh dan monoton terhadap pekerjaannya, kemudian perusahaan diharapkan melakukan rotasi kerja terhadap karyawannya dikarenakan adanya kekosongan jabatan sehingga karyawan tidak merasa tertekan, terpaksa, dan dapat leluasa mengembangkan potensi yang dimiliki sesuai dengan bidang yang di kerjakan. Rotasi kerja di PT Indoline Income kita sudah dilakukan dengan baik dan diharapkan lebih baik lagi agar mampu membantu perusahaan dalam mewujudkan target dan tujuannya
2. Mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia, PT Indoline Income kita diharapkan dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dari segi sikap dan perilaku yang dimiliki karyawan. Mengingat adab, sikap, dan perilaku merupakan aspek penting terhadap semua aspek pekerjaan. Dengan demikian karyawan mampu membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.
3. Pemimpin perusahaan diharapkan lebih memperhatikan/mengawasi rotasi kerja yang sudah dilakukan, kualitas/kuantitas yang dicapai agar karyawan bisa bertanggung jawab dan dapat bekerja sesuai dengan target maupun tujuan dari perusahaan.
4. Sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menggunakan atau menambahkan variabel lain yang belum ditampilkan dalam penelitian ini yang diduga

mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, *reward* dan *punishment*, dll. Penggunaan atau penambahan variabel lainnya diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif terkait penelitian kinerja karyawan.