

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila kompetensi meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila kompetensi menurun maka dapat menurunkan kinerja karyawan di Alfamart Cabang Sidoarjo.
2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pengembangan karir pada suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila perusahaan tidak memperhatikan pengembangan karir karyawan maka kinerja karyawan di Alfamart Cabang Sidoarjo akan menurun.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Artinya, adanya motivasi kerja dalam hal ini dapat memberikan kontribusi pada kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi di Alfamart Cabang Sidoarjo.
4. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Artinya, pengembangan karir karyawan

didorong dengan adanya motivasi kerja untuk berprestasi sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Alfamart Cabang Sidoarjo.

5.2 Saran

Saran yang diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini, antara lain:

1. Bagi manajemen Alfamart

- a. Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan, artinya manajemen Alfamart dapat memberikan pelatihan, seminar, atau *workshop* yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Apabila kompetensi karyawan bagian *back office* tersebut semakin mumpuni dengan maka target pekerjaan yang diberikan semakin cepat terselesaikan sehingga kinerja karyawan dapat ikut meningkat.
- b. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, artinya manajemen Alfamart dapat memberikan program promosi jabatan atau pengembangan karir karyawan sesuai dengan prosedur agar karyawan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir yang dilakukan baik secara teknis, non teknis maupun fungsional dapat memberikan ketertarikan bagi karyawan untuk mengikutinya.

Promosi jabatan yang diberikan sesuai dengan pencapaian kerja akan membuat karyawan bagian *back office* tersebut semakin bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

- c. Motivasi dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Dalam hal ini perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, memberikan bonus atau *reward*, dan membuat program training untuk meningkatkan potensi karyawan. Motivasi kerja pada karyawan *back office* dalam hal ini dapat dikaitkan dengan kompetensi karyawan yang mumpuni dan pelaksanaan pengembangan karir yang diberikan, sehingga selaras dengan tujuan Alfamart, yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain dalam penelitian ini yang berkaitan dengan manajemen SDM, seperti kualitas layanan, kepuasan karyawan, lingkungan kerja, dan sebagainya. Penambahan variabel tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah jumlah sampel penelitian, menggunakan metode penelitian yang berbeda dan memperluas lokasi penelitian.

3. Bagi penulis

- a. Penulis dapat mengembangkan penelitian dengan variabel kinerja karyawan, kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja lebih baik lagi
- b. Kedepannya penulis dapat memperhatikan cara dalam menyebarkan kuesioner dengan mengkombinasikan penyebaran kuesioner menggunakan lembaran kertas dan google form.
- c. Untuk kedepannya, apabila penulis ingin melakukan penelitian dengan topik sejenis, diharapkan dapat diarahkan pada karyawan bagian lainnya di Alfamart Cabang Sidoarjo maupun pada cabang lainnya.