

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil analisis data dan pembahasan menyimpulkan beberapa hal yang menjadi jawaban atas pertanyaan penelitian pada rumusan masalah, yaitu:

1. Kompetensi terbukti mampu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan produksi PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya. Temuan ini menunjukkan bahwa pemahaman yang baik terhadap SOP memungkinkan karyawan menjalankan tugas secara sistematis sehingga kinerja yang dicapai menjadi lebih maksimal. Hal ini sangat relevan bagi karyawan produksi yang bekerja dengan standar ketat serta mengikuti proses kerja yang terstruktur dan berulang.
2. Pengembangan karier terbukti mampu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan produksi PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa transparansi perusahaan dalam menyampaikan informasi pengembangan karier dapat mendorong semangat dan kinerja karyawan. Bagi karyawan produksi, kejelasan arah karier dapat menjadi dorongan dalam bekerja demi mencapai posisi dan masa depan karier yang lebih baik.
3. Kompetensi terbukti mampu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan produksi melalui kepuasan kerja pada PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya. Temuan ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap SOP serta

kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi dan minat dapat mendorong pencapaian kinerja karyawan produksi yang lebih optimal.

4. Pengembangan karier terbukti mampu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan produksi melalui kepuasan kerja pada PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa kejelasan informasi pengembangan karier serta kesesuaian penugasan dengan kompetensi dan minat dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan produksi.

## **5.2 Saran**

Merujuk pada kesimpulan yang telah disampaikan, terdapat beberapa masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam proses pengambilan keputusan, yaitu:

1. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan produksi, khususnya pada aspek pengetahuan, PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya disarankan agar lebih mengoptimalkan program pelatihan yang telah ada. Di mana materi pelatihan tidak hanya disampaikan secara teoritis melalui sosialisasi, tetapi juga dilengkapi dengan praktik langsung di lapangan untuk memastikan pemahaman dan penerapan SOP secara optimal. Pelatihan yang terstruktur akan membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu tanpa mengorbankan aspek kualitas maupun kuantitas.

2. Untuk memberikan kejelasan informasi terkait pengembangan karier kepada karyawan produksi, PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya disarankan agar lebih mengoptimalkan media komunikasi internal yang sudah ada, sekaligus menambahkan mekanisme penyampaian informasi yang lebih terarah. Salah satu tindakan yang dapat diambil yaitu melalui pelaksanaan sesi *briefing* berkala dari atasan langsung yang berfokus pada evaluasi kinerja dan penyampaian peluang pengembangan karier yang tersedia. Selain itu, perusahaan juga dapat memanfaatkan *platform* internal, seperti papan informasi atau media komunikasi karyawan untuk menyampaikan informasi terkait jalur karier, program pelatihan, dan kriteria promosi secara transparan. Dengan adanya saluran komunikasi yang jelas, karyawan produksi akan merasa lebih terinformasi, dihargai, dan memiliki arah yang pasti dalam perencanaan kariernya.
3. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan produksi terhadap pekerjaannya, PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya diharapkan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan kompetensi dan minat karyawan. Melalui penugasan yang sesuai, karyawan akan merasa lebih terlibat secara emosional dan psikologis sehingga mereka merasa puas terhadap apa yang dikerjakannya. Selain itu, perusahaan juga dapat mengembangkan sistem rotasi kerja yang dirancang berdasarkan rencana karier masing-masing karyawan agar setiap penugasan relevan dengan tujuan pengembangan individu. Dalam kondisi ini, penting bagi

perusahaan untuk memperhatikan kesesuaian antara ekspektasi karyawan dengan realita yang mereka hadapi dalam pekerjaannya.

4. Penelitian mendatang disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, pelatihan, motivasi kerja, dan kompensasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan arahan yang jelas dan meningkatkan semangat kerja tim. Pelatihan yang tepat membantu meningkatkan kompetensi dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja yang dinamis. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang mempengaruhi seberapa besar usaha yang dikeluarkan karyawan dalam bekerja. Sementara itu, sistem kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian juga dapat dikembangkan pada sektor industri lain, seperti manufaktur, logistik, atau layanan publik untuk menguji konsistensi atau perbedaan pola hubungan antar variabel dalam konteks industri yang berbeda.