

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada temuan melalui analisis dan pembahasan yang terdapat pada bab sebelumnya, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan, sebagai berikut.

1. Berdasarkan analisis diketahui bahwa Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Persepsi Dukungan Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pabrik Cat Tunggal Djaja Indah.
2. Berdasarkan analisis diketahui Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pabrik Cat Tunggal Djaja Indah.
3. Berdasarkan analisis diketahui Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pabrik Cat Tunggal Djaja Indah.
4. Berdasarkan analisis diketahui bahwa Persepsi Dukungan Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pabrik Cat Tunggal Djaja Indah.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran, sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan harus lebih memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kompetensi, motivasi kerja, dan persepsi dukungan organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan kompetensi karyawan melalui adanya program pemetaan kompetensi karyawan untuk mendukung program pelatihan dan pengembangan karyawan yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pada motivasi kerja, perusahaan dapat memberikan dorongan berupa peluang karyawan untuk maju melalui sistem imbalan yang adil dan penetapan target kerja yang jelas, serta realistis sesuai keadaan di lapangan. Pada persepsi dukungan organisasi, perusahaan dapat meningkatkan kepedulian dan perhatian atas keluhan serta masalah yang dihadapi oleh karyawan. Hal tersebut bisa dijadikan pertimbangan oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin, kompensasi, kepemimpinan, keterlibatan karyawan, stress kerja, dan *work life balance*. Hal ini dilakukan untuk menjelaskan secara lebih lanjut terkait berbagai faktor yang mampu memicu kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga dapat menambah jumlah sampel. Jumlah sampel yang besar dapat menambah tingkat keterwakilan pada hasil penelitian yang dilakukan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan variabel moderasi untuk memperluas pemahaman terkait hubungan antar variabel.