

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan oleh peneliti serta sudah dibahas pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Honoris Industry Kota Bogor. Ini sebagai pembuktian bahwa jika karyawan mempunyai kompetensi dalam bekerja sesuai bidangnya maka akan meningkat juga kinerjanya.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Honoris Industry Kota Bogor. Ini sebagai pembuktian bahwa jika karyawan semakin disiplin dalam bekerja maka akan meningkat juga kinerjanya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Honoris Industry Kota Bogor. Ini sebagai pembuktian bahwa jika karyawan mempunyai kepuasan dalam bekerja maka akan diikuti dengan kinerjanya yang akan meningkat.
4. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Honoris Industry Kota Bogor. Ini sebagai pembuktian bahwa jika karyawan kompeten dalam bekerja maka akan merasakan kepuasan dalam dirinya sehingga kepuasan kerjanya meningkat
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Honoris Industry Kota Bogor. Ini sebagai pembuktian bahwa jika karyawan disiplin terhadap peraturan perusahaan artinya karyawan mempunyai kepuasan kerja sehingga semakin disiplin maka akan semakin puas dalam bekerja
6. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Honoris Industry Kota Bogor. Ini sebagai pembuktian bahwa jika karyawan memiliki kompetensi

dengan adanya kepuasan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerjanya karyawan.

7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Honoris Industry Kota Bogor. Ini sebagai pembuktian bahwa jika karyawan memiliki kedisiplinan dalam bekerja dengan adanya kepuasan kerja maka akan diikuti kinerja karyawan yang meningkat pula.

5.2 Impilkasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka berimplikasi teoritis bahwa variabel kompetensi bisa berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan tanpa memerlukan variabel mediasi. Variabel disiplin kerja juga dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan tanpa memerlukan variabel mediasi. Begitu pula variabel kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan tanpa harus kepuasan kerja ini menjadi variabel mediasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Wibowo (2019) bahwa setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, kepuasan kinerja, serta mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara langsung. Oleh karena itu, kinerja dipengaruhi secara langsung oleh kompetensi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Implikasi secara teoritis ini bisa diterapkan atau diimplementasikan di perusahaan agar perlunya memperhatikan kompetensi kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5.2.2 Implikasi Praktisi

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka hasil penelitian berimplikasi pada hal-hal berikut:

1. Pada variabel kinerja karyawan, indikator efektivitas mendapatkan nilai tertinggi. Hal ini berimplikasi pada efektivitas karyawan saat ini bisa dipertahankan diantaranya kemampuan karyawan dalam menggunakan

teknologi untuk bekerja, kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah dengan cepat melalui teknologi untuk mencari solusi serta kemampuan karyawan mengoptimalkan fasilitas yang ada di perusahaan untuk menunjang pekerjaan.

2. Pada variabel kompetensi kerja, indikator keahlian teknis mendapatkan nilai tertinggi. Hal ini berimplikasi pada keahlian teknis yang sudah dimiliki karyawan bisa dijaga atau dipertahankan atau bahkan bisa ditingkatkan diantaranya kemampuan karyawan dalam menganalisis, mendesain, melakukan perencanaan produksi dan mengimplementasikannya serta kemampuan karyawan mengendalikan dan melakukan perbaikan jika terjadi kesalahan dalam produksi.
3. Pada variabel disiplin kerja, indikator taat pada peraturan mendapatkan nilai tertinggi. Hal ini berimplikasi pada peraturan atau kebijakan perusahaan yang sekarang bisa tetap ditegakkan atau bisa tetap diterapkan karena karyawan saat ini mematuhi segala peraturannya dan tidak pernah melanggarnya artinya kebijakan yang sudah dibuat sudah relevan.
4. Pada variabel kepuasan kerja, indikator rekan kerja mendapatkan skor tertinggi. Hal ini berimplikasi pada rekan kerja saat ini harus di pertahankan atau berusaha menghadirkan kembali suasana yang nyaman dengan menciptakan adanya rekan kerja yang saling mendukung dalam pekerjaan dan menciptakan rekan kerja yang menyenangkan.

5.3 Rekomendasi

5.3.1 Rekomendasi untuk PT. Honoris Industry

Dari hasil penelitian diatas, maka peneliti memberikan merekomendasikan saran-saran diantaranya:

1. Pada variabel kinerja karyawan, indikator kuantitas mendapatkan nilai terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum optimal dalam menghasilkan kuantitas dalam pekerjaan, diantaranya karyawan bekerja tidak sesuai dengan beban yang diberikannya, kemudian hasil kerja karyawan belum sesuai dengan jumlah yang ditargetkan perusahaan, serta

karyawan belum mampu menghasilkan produk melebihi dari yang ditargetkan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memperhatikan kembali kendala yang dialami oleh karyawan dengan memberikan pelatihan atau arahan atau pendampingan yang bisa dilakukan oleh atasan dan para pimpinan agar karyawan menghasilkan produk sesuai dengan jumlah yang ditargetkan perusahaan.

2. Pada variabel kompetensi kerja, indikator keterampilan komunikasi mendapatkan penilaian terendah dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki keterampilan komunikasi dengan baik, diantaranya karyawan belum mampu mendengarkan secara baik dalam melaksanakan tugas seperti kurangnya memahami apa yang diperintahkan oleh atasan atau rekan kerjanya dan sering terjadi salah persepsi, kemudian karyawan belum memiliki keterampilan komunikasi secara lisan sehingga apa yang disampaikan ke atasan atau rekan kerjanya sering terjadi beda pemahaman, serta karyawan belum memiliki keterampilan komunikasi secara tertulis sehingga sering terjadi salah pengertian dalam membaca tulisan yang disampaikan oleh atasan atau rekan kerjanya. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memberikan arahan atau bimbingan kepada karyawan cara menyampaikan informasi atau cara komunikasi yang baik agar bisa dipahami oleh karyawan lain dan tidak terjadi lagi salah persepsi.
3. Pada variabel disiplin kerja, indikator kehadiran mendapatkan penilaian terendah dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih rendah diantaranya masih ada karyawan yang tidak full masuk bekerja, kemudian masih ada karyawan yang sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya serta masih ada karyawan yang sering ijin tidak masuk bekerja. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memperhatikan kembali tingkat kehadiran karyawan dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang sering tidak masuk kerja atau diberikan kebijakan batas ijin tidak masuk kerja serta perusahaan memperhatikan juga sistem lembur untuk karyawan.

4. Pada variabel kepuasan kerja, indikator pimpinan mendapatkan penilaian terendah dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki atasan yang kurang menyenangkan, kemudian karyawan kurang mendapatkan dukungan dari atasan dalam melakukan pekerjaan, serta atasan kurang berpartisipasi atau kurang membantu menyelesaikan masalah ketika karyawan melakukan kesalahan. Oleh karena itu, sebaiknya para pimpinan harus bersikap menyenangkan agar terjalin solidaritas dengan para karyawan, kemudian para pimpinan harus memiliki sikap responsif atau memberikan dukungan atau motivasi terhadap pekerjaan karyawan serta para pimpinan perlu dilatih agar mampu membantu menyelesaikan masalah ketika karyawan melakukan kesalahan.

5.3.2 Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini sudah diperjuangkan dan sudah sesuai dengan ketentuan ilmiah, walaupun seperti itu, tentu masih mempunyai keterbatasan dan dapat dilakukan pengembangan penelitian selanjutnya. Peneliti merekomendasikan hal-hal diantaranya:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel X yaitu kompetensi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, untuk penelitian yang ingin dilaksanakan dikemudian hari bisa menggunakan variabel lain seperti pelatihan, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja seperti penelitian yang dilaksanakan oleh Sulu et al (2022) atau bisa menggunakan variabel lainnya seperti budaya perusahaan, motivasi dan kompensasi seperti penelitian yang dilaksanakan oleh Astuti et al (2023).
2. Menggunakan sampel lebih luas lagi, tidak hanya satu bidang atau satu unit analisis saja
3. Mencari referensi yang lebih banyak dan memadai disesuaikan dengan topik yang diteliti

5.4 Keterbatasan Peneliti

Pada penelitian ini peneliti masih memiliki keterbatasan dalam penelitian. Sehingga kedepannya diharapkan mendapatkan peningkatan terkait penelitian. Keterbatasan ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya terdapat dua variabel independen yaitu kompetensi kerja dan disiplin kerja serta satu variabel yang memediasi yaitu kepuasan kerja. Masih banyak variabel independen lain yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Data yang diperoleh untuk penelitian ini hanya berupa instrumen kuesioner yang didasarkan pada pandangan atas jawaban dari responden, jadi diambil simpulannya diperoleh berupa data yang dikumpulkan secara tertulis tanpa melakukan wawancara atau interview secara langsung.
3. Sampel yang dipakai hanya karyawan bagian produksi saja dan hanya menggunakan 1 (satu) unit analisis yaitu PT. Honoris Industry