

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja karyawan adalah pencapaian kerja maksimal yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapainya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.
2. Pemberdayaan (empowerment) adalah pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan kepada bawahan serta diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dalam penyelesaian masalah dapat mengambil keputusan dengan tepat dan meningkatkan kepercayaan diri mereka
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pemberdayaan dengan kinerja. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisiensi korelasi sebesar 0,332 maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar pemberdayaan yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kinerjanya.

4. Kinerja pada karyawan Wiladatika ditentukan oleh pemberdayaan sebesar 11,02 % dan sisanya sebesar 88,98% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa pemberdayaan mempengaruhi kinerja pada karyawan Wiladatika. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian rata-rata skor sub indikator pemberdayaan yang paling rendah adalah membuat keputusan sebesar 46,19%, dan skor tertinggi terjadi pada melakukan tindakan sebesar 53,81%. Maka dengan rendahnya kebebasan dalam membuat keputusan maka akan mempengaruhi kinerja pada karyawan. Maka untuk meningkatkan kinerja pada karyawan secara maksimal perusahaan memberikan keleluasaan yang lebih kepada karyawan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya sehingga kinerja yang diberikanpun juga akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya. Perusahaan hendaknya mampu meningkatkan kinerja pada karyawan dengan memberikan pemberdayaan yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan batasan-batasan tanggung jawab yang dapat diemban, karena semakin besar pemberdayaan yang diberikan akan meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi dari penelitian yang telah dikemukakan serta didukung hasil perhitungan dan teori-teori yang ada, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan salah satu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan pemberdayaan kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan dan potensi dari karyawan itu sendiri.
2. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan ada beberapa unsur yang harus dilakukan dengan baik oleh karyawan seperti disiplin, etika, kerjasama, kemampuan (*skill*) dan hasil kerja. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.
3. Agar proses pemberdayaan karyawan dapat berjalan dengan lancar, maka setiap pimpinan harus dapat memahami karakter masing-masing karyawan sehingga tanggung jawab yang diemban karyawan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan peran masing-masing karyawan.
4. Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan Wiladatika secara maksimal perusahaan hendaknya memberikan keleluasaan yang lebih kepada karyawan dalam membuat keputusan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya sehingga kinerja yang diberikanpun juga akan meningkat.