



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti terhadap “Analisis pengaruh *promotion, supervision, co-workers, nature of work* terhadap *job performance* telaah pada karyawan PT.XYZ”, maka bisa disimpulkan bahwa sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penyebaran responden adalah:
 - a. Berjenis kelamin pria sebesar 66.9% dan yang berjenis kelamin wanita yaitu sebesar 33.1%
 - b. Mayoritas responden yaitu berusia 31-35 tahun
 - c. Responden yang menjadi karyawan tetap sebanyak 154 orang yaitu 100% responden.
 - d. Lama bekerja terbanyak yaitu selama 3-5 tahun
 - e. Bekerja di PT. XYZ
 - f. Memiliki jabatan sebagai staff adalah mayoritas responden
 - g. Bekerja sebagai divisi gerbang tol adalah mayoritas responden

2. Berdasarkan dari hasil hipotesis maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
- a. H1 : *Promotion* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan PT. XYZ. H1 dapat dikatakan memiliki pengaruh yang positif karena memiliki *standar coefficient* yang positif yaitu 0.216 dan nilai *p-value* < 0.05 yaitu senilai 0.000.
 - b. H2 : *Supervision* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan PT. XYZ. H2 dapat dikatakan memiliki pengaruh yang positif karena memiliki *standar coefficient* yang positif yaitu 0.228 dan nilai *p-value* < 0.05 yaitu senilai 0.000.
 - c. H3 : *Co-workers* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan PT. XYZ. H3 dapat dikatakan memiliki pengaruh yang positif karena memiliki *standar coefficient* yang positif yaitu 0.207 dan nilai *p-value* < 0.05 yaitu senilai 0.000.
 - d. H4 : *Nature of work* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan PT. XYZ. H4 dapat dikatakan memiliki pengaruh yang positif karena memiliki *standar coefficient* yang positif yaitu 0.229 dan nilai *p-value* < 0.05 yaitu senilai 0.000.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hipotesis penelitian ini, saran yang bisa peneliti berikan kepada perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan indikator PR2 yang memiliki mean paling rendah yaitu sebesar 5.389, sehingga kedepannya PT.XYZ untuk lebih menyadari lagi dan juga lebih memperhatikan mereka yang melakukan pekerjaannya dengan baik untuk di promosikan. Menurut Morhart et al, (2009) *Promotion* memberikan konsep *Word of Mouth* (WOM) positif bagi organisasi yang dinilai oleh karyawan dalam kehidupan pribadi mereka juga. itu bisa dilakukan oleh perusahaan dengan menaikan jabatan karyawan ke posisi yang lebih penting. Dengan demikian kinerja karyawan tersebut akan meningkat dan juga perusahaan akan dinilai baik juga oleh karyawan tersebut beserta orang-orang terdekatnya. Maka dari itu perusahaan perlu membuat sistem kenaikan jabatan atau promosi yang cepat dan baik dengan lebih memperhatikan dan menaikan jabatan karyawan yang dirasa sudah memenuhi kriteria untuk dinaikan jabatannya.

Caranya dapat dilakukan dengan bertemu karyawan untuk membicarakan tujuan karir atau aspirasi mereka untuk promosi. Selanjutnya, Manajer harus membuat rencana karir untuk karyawannya dan juga identifikasi peluang untuk mempromosikan satu atau lebih karyawan (dengan mengisi lowongan menciptakan lapangan kerja baru atau meningkatkan jabatan).

2. Berdasarkan hasil data yang dijelaskan, indikator SV3 memiliki mean paling rendah yaitu sebesar 5.370, sehingga kedepannya PT.XYZ untuk lebih

memperhatikan agar para atasan di PT.XYZ bisa lebih disukai dan lebih adil lagi terhadap bawahannya. Jin et al. (2016) mengungkapkan bahwa ketika karyawan mendapatkan dukungan yang lebih dari *supervision* maka *job satisfaction* yang didapat akan semakin tinggi dan itu berpengaruh terhadap *job performance*. Oleh karena itu perusahaan harus sangat memperhatikan dan berupaya agar dukungan dari atasan ke bawahan bisa berjalan dengan baik untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan yang juga akan membuat kinerja seorang karyawan menjadi meningkat.

Carannya dapat dengan memotivasi dan menginspirasi para atasan di perusahaan dengan memberikan pelatihan *leadership* yang baik, serta mengembangkan budaya perusahaan untuk menjadikan perusahaan yang tidak kaku yang tidak memiliki jarak antara atasan dan bawahan yang terlalu jauh.

3. Berdasarkan hasil data yang dijelaskan, indikator CW3 memiliki mean paling rendah yaitu sebesar 5.370, sehingga kedepannya PT.XYZ untuk lebih menyadari dan juga lebih memperhatikan agar seluruh karyawan PT.XYZ bisa meningkatkan kemampuan mereka. Babin & Boles (1996) menyebutkan bahwa keterlibatan peran *co-workers* dapat mengurangi stress dan dapat meningkatkan *job satisfaction* yang berakibat langsung kepada *job performance*. Dengan demikian keterlibatan rekan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan saat bekerja, oleh karena itu perusahaan harus sangat memperhatikan bagaimana hubungan seorang karyawan dengan rekan kerjanya agar selalu baik-baik saja.

Caranya perusahaan bisa melakukan penetapan kompetensi yang merata pada setiap karyawan diperusahaan, sehingga semua karyawan memiliki kompetensi

yang telah ditetapkan dan tidak ada karyawan yang merasa kesulitan menangani rekan kerjanya yang tidak sesuai dengan pekerjaan.

4. Berdasarkan hasil data yang dijelaskan, indikator NW1 memiliki mean paling rendah yaitu sebesar 5.324, sehingga kedepannya PT.XYZ untuk lebih menyadari dan juga lebih memperhatikan agar pihak PT.XYZ bisa membuat karyawan lebih merasakan betapa pentingnya pekerjaan mereka. Scott-Ladd et al. (2006) menemukan bahwa tugas yang bervariasi akan berdampak pada partisipasi atau keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Tims et al. (2015) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja karyawan secara positif terkait dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus berupaya memberikan pekerjaan yang tidak monoton agar karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang hanya itu-itu saja berulang kali. Serta perusahaan juga bisa selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian seperti industri *e-commerce*, industri kesehatan, industri pariwisata. Dimana penelitian selanjutnya memungkinkan adanya hasil yang berbeda karena memiliki perbedaan budaya organisasi.

2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variasi dari objek penelitian lain dengan karakteristik sampel yang juga berbeda semisal kategori generasi karyawan
3. Penelitian selanjutnya bisa memperluas objek penelitian dengan cara memakai induk perusahaan sebagai objeknya.
4. Penelitian selanjutnya bisa menambah faktor lain yang juga bisa mempengaruhi peningkatan *job performance* diantaranya seperti *payment*, *fringe benefitts*, *contingent rewards*, *operating conditions*, *communication*. Tujuannya adalah agar mengetahui faktor mana yang memiliki tingkat pengaruh lebih tinggi terhadap *job performance*, seperti pada jurnal Valaei dan jiroudi (2016).
5. Berdasarkan hasil data yang dijelaskan, indikator JP2 memiliki *mean* paling rendah yaitu sebesar 5.402, sehingga kedepannya PT.XYZ untuk lebih menyadari dan juga lebih memperhatikan agar membuat standar kualitas kerja karyawan lebih tinggi dari standar formal untuk di setiap pekerjaan mereka. Upaya yang bisa diberikan perusahaan yaitu membuat standar kerja yang tidak terlalu tinggi, melihat kepada kemampuan para karyawan agar seluruh karyawan tidak merasa terbebani dengan standar kerja tersebut. Perusahaan juga bisa membuat karyawan mencapai standar kerja yang memang telah di tetapkan dengan memberikan pelatihan-pelatihan untuk mendorong kemampuan karyawan.

6. Penelitian selanjutnya juga bisa menggunakan model penelitian dengan menggunakan dimensi yang lebih lengkap untuk mendukung pengaruh antar variabel.