

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Seperti yang diuraikan dalam bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung (4.424) lebih besar dari t-tabel (1.655). Dengan nilai koefisien regresi kualitas sumber daya manusia bernilai positif. Artinya, dalam penelitian ini variabel pengaruh kualitas sumber daya manusia (X1) dengan indikator-indikatornya berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah yaitu apabila karyawan memiliki kualitas kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja dan jika karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaann, hal tersebut didukung oleh Muliaty (2021:70). Dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung (6,741) lebih besar dari t-tabel (1.655). Dengan nilai koefisien regresi Profesionalisme kerja bernilai positif. Artinya, dalam penelitian ini variabel pengaruh Profesionalisme kerja (X2) dengan indikator-indikatornya berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah yaitu jika seorang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja atau output dengan kualitas yang baik. Hal tersebut didukung oleh penelitian Hidayat & Rudini (2023:59) profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung (2.026) lebih besar dari t-tabel (1.655). Dengan nilai koefisien regresi

Komitmen bernilai positif. Artinya, dalam penelitian ini variabel Komitmen (X3) dengan indikator-indikatornya berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah yaitu apabila komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian organisasi, artinya organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Hal tersebut didukung oleh Manihuruk (2023:126) didapat kesimpulan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Dari hasil kuesioner variabel kualitas sumber daya manusia (X1) pada PT Indonesia Chemi-Con dimana kualitas pendidikan pegawai harus dipertahankan dan ditingkatkan kembali agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah yang terdapat pada indikator pendidikan, yaitu "saya diberikan kewenangan pekerjaan atas dasar pendidikan yang saya miliki" dengan rata-rata skor 3,9. Maka disarankan pada pimpinan atau perusahaan untuk memberikan pendidikan pelatihan kerja agar karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan serta pemahaman pada bidang yang berbeda sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa hambatan dan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak terjadi keterlambatan dalam menjalankan pekerjaan.

Dari hasil kuesioner pada variabel profesionalisme kerja (X2) karyawan pada PT Indonesia Chemi-Con harus diperhatikan kembali, hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah yang terdapat pada indikator kualitas kerja, yaitu "saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan" dengan skor rata-rata 3,8. Maka disarankan pada pimpinan atau perusahaan untuk memberikan sanksi apabila terdapat karyawan yang dengan sengaja datang terlambat saat masuk ruangan serta memperketat dan meningkatkan aturan waktu sehingga karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin ketika bekerja agar hasil produksi dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari hasil kuesioner variabel komitmen (X3) karyawan pada PT Indonesia Chemi-Con harus ditingkatkan kembali dengan memperhatikan keterikatan karyawan pada organisasi. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah yang terdapat pada indikator komitmen afektif, yaitu "saya terikat secara emosional terhadap perusahaan saat ini" dengan skor rata-rata 3,6. Maka disarankan pada pimpinan atau perusahaan untuk meningkatkan hubungan emosional karyawan terhadap perusahaan seperti mengajak karyawan untuk berdiskusi dan menyampaikan pendapatnya mengenai jalan keluar untuk perusahaan ketika perusahaan memiliki masalah sehingga tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tinggi dan karyawan akan memiliki hubungan emosional yang baik pada perusahaan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena penelitian ini hanya memiliki pengaruh sebesar 0.583 atau 58.3%. Maka perlu adanya penelitian lebih lanjut dengan memasukkan variabel seperti work life balance, etos kerja, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Peneliti lain diharapkan untuk mengambil sampel yang lebih banyak sehingga penelitian akan lebih akurat.