

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Kompetensi SDM (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT Permata Energi Indonesia. Artinya karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki kompetensi SDM yang baik namun belum sesuai, dimana hal tersebut dapat dilihat dari data kuesioner variabel kompetensi SDM karyawan yaitu masih ada karyawan yang tidak bersedia melakukan upaya ekstra untuk membantu keberhasilan perusahaan ditambah lagi kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Secara parsial Komitmen Organisasi (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT Permata Energi Indonesia. Berdasarkan teori penetapan tujuan, survei dalam penelitian memperoleh hasil bahwa sekalipun perusahaan memberikan pengembangan karir yang baik, tetapi jika karyawan tidak memiliki ketertarikan, tujuan serta semangat untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Secara parsial Pengembangan Karir (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT Permata Energi Indonesia. Artinya karyawan yang bekerja pada

perusahaan ini memiliki komitmen organisasi yang baik namun belum sesuai, dimana hal tersebut dapat dilihat dari data kuesioner variabel komitmen organisasi karyawan yaitu masih ada karyawan yang kurang patuh terhadap kebijakan dari perusahaan untuk membantu keberhasilan perusahaan ditambah lagi kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

4. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan, komitmen karyawan dalam organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan penghargaan bagi karyawan yang bersedia melakukan upaya ekstra serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, karena keberhasilan perusahaan juga akan berdampak baik terhadap karyawan dan perusahaan. Kemudian perusahaan juga perlu memperhatikan pengembangan karir karyawan misalnya dengan cara memberikan informasi pelatihan atau seminar mengenai pengembangan karir dan perusahaan mempertimbangkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan yang mana menandakan bahwa perusahaan telah berhasil mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian tentang kinerja dan disarankan kepada peneliti lainnya harus lebih mengembangkan lagi variabel yang akan diteliti seperti variabel pengembangan karir pada objek perusahaan yang berbeda, yang mana

memungkinkan mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi

