

BAB V

PENUTUP

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, serta penjelasan dan pembahasan mengenai implementasi terkait dengan variabel yang digunakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada variabel desain pekerjaan terhadap variabel kinerja karyawan, maka telah diketahui, dibuktikan, dan dianalisis bahwa hasil penelitian pada variabel desain pekerjaan terdapat pengaruh positif dan secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan dan pengimplementasian desain pekerjaan di PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan, maka telah diketahui, dibuktikan, dan dianalisis bahwa hasil penelitian pada variabel budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan dan pengimplementasian budaya organisasi di PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, maka telah diketahui, dibuktikan, dan dianalisis bahwa hasil penelitian pada variabel gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan dan pengimplementasian gaya kepemimpinan di PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada variabel independen yaitu desain pekerjaan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, maka telah diketahui, dibuktikan, dan dianalisis bahwa hasil penelitian pada variabel independen terdapat pengaruh positif dan secara signifikan terhadap variabel dependen di PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan dan pengimplementasian desain pekerjaan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan di PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan di dalam perusahaan.

V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas dan diuraikan serta kesimpulan tersebut, maka penulis mengajukan beberapa saran terkait dengan pembahasan penelitian ini.

Dalam aspek teoritis, jika terdapat peneliti yang lain dengan kesesuaian variabel yang penulis gunakan, maka disarankan untuk menggunakan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, dan sebagainya serta terdapat relevansi dalam aspek manajemen sumber daya manusia, dengan penetapan indikator yang sesuai dengan kondisi pada obyek atau sasaran penelitian, sehingga mendapat hasil penelitian yang diharapkan, disertai penjelasan secara kaidah keilmuan yang kredibel.

Dalam aspek praktis, disarankan untuk PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta, yaitu pada pihak yang terkait sebagai berikut :

a. Bagi karyawan di dalam perusahaan dengan jabatan secara struktural

Disarankan bagi karyawan yang memiliki jabatan secara struktural, pada hal ini manajemen perusahaan untuk melaksanakan, mengkoordinasi, serta mengevaluasi kebijakan ataupun regulasi terkait dengan kebijakan pada aspek terkait dengan penelitian ini, yaitu :

Pada kinerja karyawan, perusahaan dalam hal ini manajemen perusahaan untuk selalu mengevaluasi terkait hasil kinerja yang telah

dihasilkan karyawan dalam periode kerja tertentu dengan capaian akan target serta melaksanakan perencanaan kinerja, pembinaan kinerja, dan evaluasi kinerja dengan landasan kepemimpinan kinerja secara berkesinambungan serta memperhatikan penyelarasan terkait perkembangan pemahaman dan tantangan kerja.

Pada desain pekerjaan, perusahaan dalam hal ini manajemen perusahaan untuk selalu memperbaharui kebijakan dengan acuan penerapan secara ideal terkait dengan konteks pekerjaan yang sedang dirancang ataupun dikembangkan di dalam perusahaan. Hal tersebut merupakan langkah penting yang harus diperhatikan agar terwujudnya keterampilan yang sesuai dengan cara bekerja saat ini dengan kebutuhan perusahaan dalam aktualisasi pemenuhan ataupun penyelesaian pekerjaan dalam lingkup bisnis secara strategis dan kompatibel pada persaingan bisnis atas usaha perseroan yang semakin ketat.

Pada budaya organisasi, perusahaan dalam hal ini manajemen perusahaan untuk selalu memberikan pengarahan, pengoordinasian, dan *brainstorming* terkait dengan pemenuhan visi perusahaan dengan orientasi pelaksanaan misi perusahaan yang berlandaskan tata nilai perusahaan sebagai fondasi budaya organisasi, sehingga tindakan yang dilakukan oleh insan SUCOFINDO telah selaras dengan maksud akan tujuan nilai-nilai perusahaan secara menyeluruh yang diimplementasikan ketika karyawan melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Pada gaya kepemimpinan, perusahaan dalam hal ini manajemen perusahaan yang pada prosesnya dilakukan oleh karyawan dengan jabatan struktural ataupun karyawan pemimpin unit kerja untuk menjadi *role model* dengan sifat kepemimpinan humanis, beradab, santun, serta mengayomi antar karyawan, dan meneguhkan prinsip dasar etika kerja secara profesional serta berintegritas, sehingga mencerminkan insan SUCOFINDO memiliki karakter bekerja yang positif pada pihak bisnis atau *stakeholder*.

b. Bagi karyawan yang bekerja di dalam perusahaan

Individu yang bekerja dalam hal ini karyawan untuk selalu memperhatikan penyelarasan kemampuan dengan desain pada pekerjaan

yang disepakati dalam proses penyelesaian tugas pekerjaan atau proyek, mematuhi dan menjadikan nilai dasar tata nilai perusahaan sebagai budaya organisasi yang implikasinya selalu mengutamakan perusahaan dalam proses bekerja, serta menjadi pimpinan ataupun pelaksana proyek dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi serta memperhatikan etika bekerja dengan tanggung jawabnya sebagai pemimpin.