

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian dengan judul "Transformasi Kinerja Karyawan PT Matra Roda Piranti Melalui Perceived Organizational Support, Employee Engagement, dan Kecerdasan Emosional" yang dianalisis dengan menggunakan metode *partial least square* (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0, terdapat beberapa kesimpulan yang diuraikan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Matra Roda Piranti.
2. *Employee engagement* terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Matra Roda Piranti
3. Kecerdasan emosional terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matra Roda Piranti.
4. Dari ketiga variabel yang diteliti, variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan merupakan variabel kecerdasan emosional. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai *original sample* dan nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan dengan variabel independen lainnya. Sementara itu, variabel *perceived organizational support* menjadi variabel dengan pengaruh yang paling kecil.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Selama penelitian ini disusun, peneliti mengidentifikasi beberapa keterbatasan yang muncul saat proses pelaksanaan penelitian berlangsung, antara lain:

1. Variabel independen yang digunakan hanya terbatas pada tiga variabel, yaitu *perceived organizational support*, *employee engagement*, dan kecerdasan emosional. Akibatnya, masih terdapat peluang bahwa variabel lain, seperti motivasi, kepemimpinan, *job characteristic*, *knowledge management*, *work*

life balance, kompensasi, disiplin kerja, dan variabel lainnya yang turut memengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak dianalisis dalam penelitian ini.

2. Fokus penelitian ini terbatas pada karyawan PT Matra Roda Piranti yang beroperasi di sektor manufaktur komponen otomotif. Oleh karena itu, temuan dari penelitian ini tidak dapat langsung diterapkan atau digeneralisasi pada perusahaan lain. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan kondisi antara perusahaan yang diteliti dengan perusahaan lainnya.
3. Pengumpulan data melalui kuesioner memerlukan waktu yang cukup lama karena kesibukan dari responden sehingga menyebabkan proses pengambilan data yang lama.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang mengevaluasi terkait pengaruh *perceived organizational support*, *employee engagement*, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT Matra Roda Piranti, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Secara Teoretis

Disarankan kepada peneliti di masa mendatang untuk mempertimbangkan penambahan variabel independen di luar *perceived organizational support*, *employee engagement*, dan kecerdasan emosional. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memperkaya perspektif penelitian serta memberikan kontribusi yang lebih luas dan komprehensif terhadap ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Dari sudut pandang praktis, peneliti menyarankan perusahaan untuk lebih memperhatikan dan mengelola variabel-variabel yang telah diteliti dan dievaluasi, yaitu *perceived organizational support*, *employee engagement*, dan kecerdasan emosional. Langkah ini bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di perusahaan. Adapun beberapa saran spesifik untuk perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk pihak manajemen PT Matra Roda Piranti terkait variabel *perceived organizational support*, peneliti memberikan saran untuk meningkatkan dukungan yang diberikan kepada karyawan, terutama terkait pemberian apresiasi berupa sertifikat penghargaan, hadiah, atau lainnya terhadap prestasi karyawan sehingga mereka dapat merasa didukung oleh perusahaan yang nantinya dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik. Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan dukungannya kepada karyawan agar mereka tetap termotivasi dan menunjukkan kinerja yang optimal. Perusahaan juga dapat menciptakan program pengembangan karier yang jelas, meliputi pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan karyawan sehingga karyawan.
- b. Untuk pihak manajemen PT Matra Roda Piranti terkait variabel *employee engagement*, peneliti memberikan saran untuk meningkatkan keselarasan nilai kerja di antara karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan kegiatan yang dapat mendorong kebersamaan dan memperkenalkan nilai-nilai inti perusahaan dengan lebih jelas dan konsisten sehingga seluruh karyawan dapat memiliki nilai yang selaras dan dapat meningkatkan *engagement* karyawan di perusahaan. Budaya kerja perusahaan juga harus lebih disosialisasikan dan diimplementasikan sehingga semua karyawan akan memiliki nilai yang sama. Selain itu, perusahaan dapat membuat proses pengangkatan dari status karyawan kontrak ke tetap lebih cepat sehingga karyawan memiliki rasa *engagement* yang tinggi. Pimpinan juga dapat menyelenggarakan acara seperti *team building*, *outing*, atau makan siang bersama secara berkala. Merayakan hari ulang tahun, pencapaian, atau momen penting lainnya secara bersama-sama, memfasilitasi pembentukan komunitas atau klub seperti klub olahraga, membaca, atau kegiatan sosial lainnya. Libatkan karyawan dalam kegiatan sosial seperti donor darah, bantuan kemanusiaan, atau pelatihan masyarakat.

- c. Untuk pihak manajemen PT Matra Roda Piranti terkait variabel kecerdasan emosional, peneliti memberikan saran untuk mempertimbangkan mengadakan kegiatan terkait dengan manajemen emosi dan stres sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran emosional di antara karyawan. Kegiatan tersebut dapat mencakup pelatihan teknik manajemen stres, komunikasi efektif, dan resolusi konflik. Hal tersebut dapat membantu karyawan untuk memiliki pengelolaan emosi diri yang baik dan membangun lingkungan kerja yang mendukung interaksi positif. Peningkatan kesadaran emosional nantinya akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan peningkatan kinerja karyawan. Pimpinan dapat mengadakan kegiatan refleksi diri dengan meminta karyawan menuliskan perasaan, pemikiran, dan pengalaman setiap hari untuk memahami pola perilaku dan emosi. Meminta karyawan untuk melatih *mindfulness* atau meditasi untuk lebih sadar terhadap pikiran dan emosi mereka sendiri tanpa menghakiminya.