

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan hendak melihat dan membuktikan adanya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Bakti Raharja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Bakti Raharja, hal yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan dari indikator kompetensi yaitu pengembangan diri. Indikator pengembangan diri memegang peranan penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, minat dari karyawan untuk melakukan pelatihan terhadap diri sendiri pun masih kurang, hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak kompeten, lalai terhadap pekerjaannya.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Bakti Raharja, hal yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan dari indikator disiplin kerja yaitu keadilan. Indikator keadilan memegang peranan penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa karyawan masih banyak yang kurang setuju jika perusahaan menetapkan peraturan khusus untuk karyawan lain dan hal ini dapat menimbulkan karyawan yang tidak setuju menjadi malas atau enggan untuk menaati peraturan lainnya yang telah ditetapkan, sehingga berdampak terhadap

kinerja karyawan seperti pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu namun tidak selesai di hari itu juga dikarenakan rekan kerja nya mendapat dispensasi atau kelonggaran waktu terkait hal lain diluar pekerjaan.

3. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Bakti Raharja. Hal yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan dari indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas hasil kerja dan efisiensi penyelesaian tugas. Indikator kuantitas hasil kerja yang memegang peranan penting pada penelitian ini adalah karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya & karyawan juga masih enggan bekerja keras untuk mendapatkan prestasi dari hasil kerja yang dilakukannya, sehingga target yang sudah ditetapkan pun belum tentu tercapai jika dari karyawan masih enggan untuk melakukannya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dari peneliti. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, yaitu:

1. Waktu penelitian yang cepat dan terbatas sehingga mengharuskan peneliti melakukan penelitian dengan sumber informasi yang terbatas.
2. Dalam proses pengambilan data kuesioner sedikit lambat karena kurangnya sikap antusias dari para karyawan untuk mengisi lembar kuesioner. Peneliti memperkirakan hal ini terjadi karena para karyawan yang menjadi sampel memiliki target pekerjaan yang diberikan dari perusahaan, sehingga tidak bisa

bertatap muka secara langsung dan hanya mengandalkan aplikasi whatsapp untuk berinteraksi perihal bantuan dengan Kepala Cabang.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat sebenarnya dari responden, hal ini terjadi karena adanya perbedaan pendapat, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan ada beberapa saran yang dapat diajukan, sebagai berikut:

1) Bagi peneliti selanjutnya

1. Pada hasil penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya menambahkan variabel bebas lainnya atau mengganti salah satu variabel bebas yang digunakan berkat peneliti, agar dapat mengetahui permasalahan lainnya yang kemungkinan ada dan belum diteliti dari peneliti.
2. Jika peneliti selanjutnya ingin menggunakan variabel bebas yang sama dengan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini, maka peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut, hal ini dilaksanakan dengan tujuan agar peneliti selanjutnya dapat melihat dan menilai ada atau tidaknya perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.

2) Bagi Perusahaan

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk bisa menyelenggarakan pelatihan seperti *persuasive marketing* terhadap pekerjaan yang akan diberikan untuk karyawan baik tim *sales* dan *marketing* sebagai bekal untuk memiliki kemampuan meyakinkan pembeli atau lawan bicara bahwa produk yang ditawarkan lebih unggul dan sangat dibutuhkan, serta dapat meningkatkan kesadaran diri terhadap dirinya agar terus berkembang sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.
2. Sebaiknya perusahaan lebih mempertimbangkan kembali baik dan buruknya jika aturan diberlakukan, serta sanksi dan konsekuensi yang harus didapat oleh karyawan jika melanggar aturan yang telah ditetapkan, sehingga tidak ada perselisihan antara karyawan yang satu dengan lainnya.
3. Dapat memberikan suatu sumbangan pemikiran serta diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan.

3) Bagi Karyawan

1. Kompetensi merupakan salah satu potensial yang ada didalam diri setiap insan, dapat berupa pengetahuan, pengalaman, keahlian tetap harus di asah kembali dengan pelatihan-pelatihan secara mandiri ataupun acara tertentu yang diadakan berkat perusahaan agar lebih meningkatkan pengetahuan dalam bekerja.

2. Kedisiplinan sudah menjadi suatu elemen yang melekat dalam dunia kerja, peneliti menyarankan agar para karyawan tetap selalu patuh dan taat terhadap aturan dan ketentuan yang telah diberlakukan berkat perusahaan dan pimpinan, serta selalu meningkatkan kesadarannya untuk lebih disiplin pada aturan yang ada, karena bagaimanapun kewajiban karyawan salah satunya adalah taat terhadap aturan perusahaan.

