

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Primasenta Resources Indonesia maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
Kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terlihat dari perhitungan SPSS versi 25 R^2 0.37 (3.7%) dan sisanya 96.3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Setelah melakukan uji hipotesis secara simultan (ujif), menunjukkan besaran $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $60,433 > 2,69$ yang artinya terdapat pengaruh antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Primasenta Resources Indonesia , sedangkan besarnya pengaruh anatara variable kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Primasenta Resources Indoenesia yang memiliki persamaan $Y = 32.857 + 0.21X_1 + 0.43X_2 - 0.230X_3$ dari penjelasan persamaan tersebut diketahui bahwa nilai independent kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja Mempunyai bernilai positif yang artinya semakin semakin baik Kompetensi maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan,

demikian pula semakin baik Disiplin Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan, sedangkan untuk Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan yang artinya semakin tinggi Beban Kerja , maka semakin rendah untuk tingkat Kinerja Karyawan begitu juga sebaliknya.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar (1,5%) dan sisanya 98.5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Oleh sebab itu apabila kompetensi yang bagus dan baik akan berperan penting terhadap kinerja karyawan PT. Primasenta Resources Indonesia dan juga membuat karyawan semakin baik dalam bekerja di PT. Primasenta Resources Indonesia.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja Disiplin Kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan sebesar 0.002 (2%) dan sisanya 98% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Oleh sebab itu apabila disiplin kerja yang bagus dan baik akan berperan penting terhadap kinerja karyawan PT. Primasenta resources Indonesia dan juga membuat karyawan merasa semangat dalam bekerja di PT. Primasenta Resources Indonesia.

4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Beban kerja mempunyai pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.036 (3.6%) dan sisanya 77.4% dipengaruhi

oleh variabel yang tidak diteliti. Oleh karena itu apabila beban kerja diterapkan di PT. Primasenta Resources Indonesia artinya semakin baik beban kerja maka semakin menurun kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya jika beban kerja menurun atau rendah maka kinerja karyawan juga akan turun.

5.1.1. Saran

1. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT. Primasenta Resources Indonesia, adalah sebagai berikut :

Sebaiknya PT. Primasenta Resources Indonesia memperhatikan aspek Kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja yang berbeda dari sebelumnya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Hal yang dapat dilakukan diantaranya yaitu, mendukung kompetensi melalui pelatihan dan bersikap adil dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensinya , memberikan tanggung jawab dan peran yang jelas kepada karyawan, dan menerapkan disiplin kerja yang baik dari yang sebelumnya.

2. Saran Bagi Akademik

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian serupa, sebaiknya memperhatikan variabel lain yang

berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga dapat menambah referensi tentang factor lain yang mampu meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

3. Untuk mengoptimalkan kemampuan dan komitmen yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM *outsourcing*, sebaiknya perusahaan membuka kesempatan yang lebih luas lagi, salah satunya sosialisasi terhadap tenaga kerja *outsourcing*.
4. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti berikutnya dapat menambah variable dan disesuaikan dengan perlakuan peraturan-peraturan perusahaan terhadap SDM *outsourcing*.