

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh keterikatan karyawan ( $X_1$ ), persepsi dukungan organisasional ( $X_2$ ), dan pemberdayaan karyawan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel *coefficients*, menunjukkan hasil Model regresi linier berganda telah diuji kelayakan asumsi normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas yang hasilnya bahwa model regresi berganda di atas layak untuk memprediksi variabel dependen.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis :
  - a. Variabel keterikatan karyawan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya semakin tinggi keterikatan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
  - b. Variabel persepsi dukungan organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
  - c. Variabel pemberdayaan karyawan ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya semakin baik pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

3. Berdasarkan koefisien determinasi nilai *adjusted R square* sebesar 0,355 yang artinya variabel independen keterikatan karyawan ( $X_1$ ), persepsi dukungan organisasional ( $X_2$ ) dan pemberdayaan karyawan ( $X_3$ ) mampu menjelaskan variable dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 35,5%, sedangkan sisanya sebesar 64,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel dependen.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Didalam melakukan penelitian ini tentunya tidak lepas dari keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada satu perusahaan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen, keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan,.
3. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dimana jawaban dari responden kadang tidak sesuai dengan kenyataan dalam diri responden.

## 5.3. Saran-saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya dan dari penarikan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT Jujur Barokah Plastik Jepara, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dalam bekerja menjadi lebih baik lagi serta untuk mempertimbangkan realisasi persepsi dukungan organisasional, peningkatan keterikatan karyawan dan pemberdayaan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar penelitian dikembangkan kepada variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dengan analisis yang lebih mendalam (*in-depth*).

#### **5.4 Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa hal yang bisa dipertimbangkan bagi pihak terkait, antara lain:

##### **1. Bagi Perusahaan**

Perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kompensasi, serta disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Serta diharapkan perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pendidikan yang lebih tinggi dalam rangka meningkatkan keterikatan karyawan dari para karyawannya.

##### **2. Bagi Karyawan**

Karyawan hendaknya selalu meningkatkan kompetensi dan disiplin dalam bekerja, agar menghasilkan kinerja yang maksimal dan terwujudnya hubungan baik dengan atasan, bawahan maupun sesama karyawan lainnya.