

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Sikap Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Bandung, maka pada bagian akhir peneliti dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. a. Sikap Kerja pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Bandung yang diukur berdasarkan 3 indikator yaitu kebiasaan, situasi dan lingkungan. Indikator dengan skor tertinggi yaitu kebiasaan termasuk dalam kategori cukup baik, sedangkan indikator dengan skor terendah yaitu lingkungan termasuk dalam kategori cukup baik.
- b. Kompetensi pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Bandung yang diukur berdasarkan 4 indikator yaitu sifat, konsep, pengetahuan dan keterampilan. Indikator dengan skor tertinggi yaitu konsep termasuk dalam kategori cukup baik, sedangkan indikator terendah yaitu sifat termasuk dalam kategori cukup baik.
- c. Kinerja Karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Bandung yang diukur berdasarkan 5 indikator yaitu kualitas, ketepatan waktu, kuantitas, efektivitas, dan komitmen kerja. Indikator dengan skor tertinggi yaitu komitmen kerja termasuk dalam kategori cukup baik, sedangkan indikator terendah yaitu efektivitas termasuk dalam kategori cukup baik.

2. Penelitian ini menemukan bahwa Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawna pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Bandung.
3. Penelitian ini menemukan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Bandung
4. Penelitian ini menemukan bahwa Sikap Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Bandung

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas mengenai Sikap Kerja dan Kompetensi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Bandung, penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variable Sikap Kerja nilai indikator terendah pada variabel Sikap Kerja yaitu lingkungan. Maka sebaiknya perusahaan menciptakan ruang kerja senyaman mungkin bagi karyawan dengan memberikan fasilitas kerja yang dapat mendorong para karyawan agar bekerja secara optimal. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya memperhatikan ruangan tempat karyawan bekerja seperti suhu, pencahayaan, serta kebersihannya agar karyawan merasa lebih terikat dan menjalani pekerjaannya dengan lebih baik dan terjaga kualitasnya.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Kompetensi nilai indikator terendah pada variabel Kompetensi yaitu Sifat. Maka sebaiknya

perusahaan menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan sikap dan sifat karyawan, misalnya melalui pelatihan soft skills seperti kepemimpinan, kerjasama tim, dan komunikasi yang efektif. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya menerapkan system penilaian kinerja yang fokus pada sifat agar mengintegrasikan penilaian sifat dalam sistem evaluasi kerja, sehingga sifat-sifat yang diinginkan menjadi bagian dari penilaian dan pengembangan karyawna.

3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan nilai indikator terendah pada variabel Kinerja yaitu Efektivitas. Maka sebaiknya perusahaan mendukung pengembangan keterampilan efektivitas untuk menyediakan pelatihan tambahan dan workshop yang berfokus pada keterampilan manajemen waktu, organisasi, dan teknik penyelesaian tugas untuk meningkatkan efektivitas. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya menetapkan dan memantau KPI efektivitas yang menetapkan indikator kinerja utama (KPI) yang spesifik untuk efektivitas dan memantau pencapaiannya untuk memastikan bahwa karyawan berada pada jalur yang benar dalam mencapai tujuan mereka.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel-variabel atau faktor – faktor lain selain Sikap Kerja dan Kompetensi yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, serta menggunakan jenis pendekatan dan analisis lainnya