

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari analisis deskriptif yang sudah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Kualitas Sumber Daya Manusia pada karyawan di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur yang diukur menggunakan lima indikator yang terdiri dari Keterampilan, Pengetahuan, Toleransi, Semangat Yang Tinggi, dan Kejujuran. Dari kelima indikator tersebut terdapat indikator terkuat yaitu Kejujuran sedangkan indikator terlemah yaitu Keterampilan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Kualitas Sumber Daya Manusia termasuk dalam kategori Baik.
 - b. Profesionalisme Kerja pada karyawan di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur diukur menggunakan empat indikator yang terdiri dari Kemampuan, Sarana dan Prasarana, Jumlah Sumber Daya Manusia, dan Keandalan. Dari keempat indikator tersebut terdapat indikator terkuat yaitu Jumlah Sumber Daya Manusia, sedangkan indikator terlemah yaitu Kemampuan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Profesionalisme Kerja termasuk dalam kategori Cukup Baik.
 - c. Kinerja Karyawan pada karyawan di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur diukur menggunakan delapan indikator yang terdiri dari Kuantitas Hasil

Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, dan Kreativitas. Dari delapan indikator yang telah dijabarkan terdapat indikator terkuat yaitu Kualitas Hasil Kerja, sedangkan indikator terlemah yaitu Kuantitas Hasil Kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori Baik.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan dari Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan dari Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.

1.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia diukur dengan menggunakan lima indikator yang terdiri dari

Keterampilan, Pengetahuan, Toleransi, Semangat Yang Tinggi, dan Kejujuran. Indikator Keterampilan merupakan indikator terendah, untuk meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia maka peneliti memberikan saran dengan cara perusahaan mengadakan pelatihan kerja dan membentuk tim manajemen yang baik.

2. Tanggapan responden selanjutnya mengenai Profesionalisme Kerja diukur dengan menggunakan empat indikator yang terdiri dari Kemampuan, Sarana dan Prasarana, Jumlah Sumber Daya Manusia, dan Keandalan. Indikator Kemampuan merupakan indikator terendah, untuk meningkatkan Profesionalisme Kerja maka peneliti memberikan saran sebaiknya perusahaan mengembangkan keahlian karyawannya, pemimpin yang mampu menjaga hubungan yang baik dengan karyawan dan memiliki nilai moral yang tinggi.
3. Tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan diukur dengan menggunakan delapan indikator yang terdiri dari Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, dan Kreativitas. Indikator Kuantitas Hasil Kerja merupakan indikator terendah, untuk meningkatkan Kinerja Karyawan maka peneliti memberikan saran sebaiknya perusahaan dapat memberikan fasilitas kerja yang memadai untuk membangun semangat karyawan serta mendukung kegiatan kerja dan memberikan *reward* kepada karyawan yang mampu menghasilkan kuantitas yang melebihi target yang diinginkan perusahaan.

4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi dan disarankan untuk mengembangkan ruang lingkup penelitian agar dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.