

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diperoleh mengenai pengaruh promosi jabatan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kewalram Indonesia Unit 1 Rancaekek. yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif
 - a. Dari analisis secara deskriptif pada pembahasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas tanggapan responden terhadap variable promosi jabatan pada responden pada keryawan PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek). Termasuk dalam kategori “baik”. Artinya para responden karyawan PT Kewalram Indonesia Unit 1 Rancaekek merasakan promosi jabatan yang positif terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Dari analisis secara deskriptif pada pembahasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas tanggapan responden terhadap variable Sikap Kerja pada responden pada keryawan PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek). Termasuk dalam kategori “baik”. Artinya para responden

karyawan PT Kewalram Indonesia Unit 1 Rancaekek merasakan Sikap Kerja yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Dari analisis secara deskriptif pada pembahasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas tanggapan responden terhadap variable Kinerja Karyawan pada responden pada keryawan PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek). Termasuk dalam kategori “baik”. Artinya para responden karyawan PT Kewalram Indonesia Unit 1 Rancaekek merasakan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Secara parsial, promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kewalram Indonesia Unit 1 Rancaekek. Diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan yaitu sebesar 3,521 yang mengartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,521 > 1,672$) dengan nilai sig t_{hitung} sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kewalram Indonesia Unit 1 Rancaekek.
3. Secara parsial, sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kewalram Indonesia Unit 1 Rancaekek. Diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel sikap kerja yaitu sebesar 2,419 yang mengartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,419 > 1,672$) dengan nilai sig t_{hitung} sebesar 0,019 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,019 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa sikap kerja

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kewalram Indonesia Unit 1 Rancaekek.

4. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari promosi jabatan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kewalram Indonesia Unit 1 Rancaekek., pada uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan bahwa angka signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), selain itu nilai F_{hitung} yang dihasilkan sebesar $20,376 > F_{tabel} 3,16$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama sama antara promosi jabatan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kewalram Indonesia Unit 1 Rancaekek.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dijabarkan pada bab dan sub bab sebelumnya, maka peneliti memiliki beberapa saran yang diusulkan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai indikator terendah pada variabel Promosi jabatan yaitu kebutuhan karyawan. Maka saran untuk PT Kewalram Indonesia perlu adanya penilaian yang menyeluruh dan terbuka agar karyawan mengetahui apa saja yang harus dilakukan agar mendapat promosi jabatan dan juga agar karyawan merasa adil terhadap promosi jabatan yang dilakukan PT Kewalram Indonesia.

2. Berdasarkan nilai indikator terendah pada variable cepat beradaptasi. Maka saran untuk PT Kewalram Indonesia selaku perusahaan memperhatikan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman sehingga karyawan memiliki minat kembali dalam melakukan pekerjaan.
3. Berdasarkan nilai indikator terendah pada variabel kinerja karyawan yaitu kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka saran untuk PT Kewalram Indonesia lebih diperhatikan kembali ketepatan kerja karyawan dengan baik dan tegas. Penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan harus lebih disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi lagi keterlambatan sehingga tidak akan merugikan perusahaan.
4. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian diluar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
5. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan atau bahan perbandingan dari penelitian sejenis. Dan juga hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi peneltian selanjutnya.