

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indiratex Spindo dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Parsial Variabel Independen:

- a. **Budaya Organisasi:** Ditemukan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Indiratex. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang kuat dan positif akan mendorong peningkatan kinerja individu karyawan.
- b. **Kompensasi:** Kompensasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Indiratex. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai berkontribusi pada motivasi dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.
- c. **Kompetensi:** Variabel Kompetensi ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Indiratex. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan.

2. Pengaruh Simultan Variabel Independen:

Secara simultan atau bersama-sama, variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indiratex Spindo. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor ini secara kolektif memainkan peran krusial dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

3. Pengaruh Dominan Variabel Kompetensi:

Dari ketiga variabel independen, Kompetensi terbukti memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indiratex. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan dan peningkatan kompetensi merupakan faktor kunci yang paling kuat dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

4. Daya Penjelas Model:

Model regresi yang dibangun dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 52,4% variasi Kinerja Karyawan. Angka ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi memberikan kontribusi dalam menjelaskan fluktuasi Kinerja Karyawan, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, berikut adalah beberapa saran yang dapat diajukan kepada pihak-pihak terkait:

1. Bagi PT. Indiratex:

- a. **Pengembangan Kompetensi:** Mengingat Kompetensi terbukti sebagai variabel yang paling dominan, perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan program-program pengembangan kompetensi karyawan. Ini bisa berupa program pelatihan berkala yang terstruktur, workshop, program mentoring, atau sertifikasi yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan industri untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang mutakhir.
- b. **Peningkatan Budaya Organisasi:** Meskipun tidak dominan, Budaya Organisasi tetap berpengaruh signifikan. Perusahaan perlu terus memelihara dan memperkuat budaya kerja yang positif, misalnya meningkatkan kedisiplinan karyawan, membangun kerjasama yang saling peduli, menciptakan suasana kerja yang kondusif, inovatif dan kolaboratif, membangun komunikasi yang efektif, orientasi pada Solusi, penyelesaian masalah sampai tuntas dan focus pada pelayanan bermutu.
- c. **Evaluasi Sistem Kompensasi:** Kompensasi juga memiliki pengaruh signifikan. Perusahaan disarankan untuk secara rutin mengevaluasi sistem kompensasi dan tunjangan yang ada untuk memastikan tetap kompetitif dan adil, sehingga mampu memotivasi karyawan dan mempertahankan talenta terbaik.
- d. **Fokus pada Faktor Lain:** Mengingat 18,7% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor di luar model, disarankan bagi penelitian selanjutnya atau

manajemen untuk mengidentifikasi dan meneliti faktor-faktor lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi non-finansial, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

- a. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel-variabel lain yang relevan yang belum diteliti, seperti kepuasan kerja, motivasi, *work-life balance*, lingkungan kerja atau gaya kepemimpinan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
- b. Dapat juga dilakukan penelitian dengan metode atau pendekatan yang berbeda, seperti kualitatif, untuk mendapatkan perspektif yang lebih mendalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan terkait variabel-variabel yang diteliti.
- c. Penelitian di masa depan juga dapat mempertimbangkan lokasi atau industri yang berbeda untuk melihat apakah temuan ini dapat digeneralisasi atau ada perbedaan kontekstual.