BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai *"Pengaruh Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rempah Sari"*, maka dapat disimpulkan beberapa poin utama sebagai berikut:

1. Pengetahuan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

   Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengetahuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rempah Sari. Artinya, meskipun karyawan memiliki pengetahuan yang memadai terkait pekerjaan, hal tersebut belum tentu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja mereka. Temuan ini bisa disebabkan oleh faktor lain seperti motivasi, keterlibatan kerja, atau sistem kerja harian yang membuat karyawan tidak sepenuhnya mengaplikasikan pengetahuan mereka dalam bekerja.

2. Keterampilan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

   Temuan ini mendukung hipotesis kedua dalam penelitian ini. Semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi

pula kinerja yang ditunjukkan. Keterampilan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, terutama di lingkungan kerja seperti CV. Rempah Sari yang menuntut produktivitas dalam sistem upah harian.

3. *Perceived Organizational Support* (POS) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

   Hasil analisis terhadap hipotesis ketiga menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan turut meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan diperhatikan oleh perusahaan cenderung menunjukkan loyalitas dan performa kerja yang lebih baik. Dalam konteks ini, POS menjadi salah satu faktor penting yang mendorong semangat dan komitmen kerja, bahkan di kalangan buruh sekalipun.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh manajemen CV. Rempah Sari untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain:

1. Optimalisasi Pelatihan Kerja yang Lebih Aplikatif

   Masalah: Pengetahuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

   Solusi konkret:

1. Mengganti pelatihan teori menjadi pelatihan berbasis praktik langsung (misalnya *on-the-job training*, simulasi kerja, demonstrasi lapangan).
2. Menyusun modul pelatihan berbasis pekerjaan riil di lapangan, bukan hanya teori umum.
3. Melibatkan karyawan senior sebagai mentor dalam transfer pengetahuan yang bersifat praktis.

2. Penguatan Program Peningkatan Keterampilan Kerja

Masalah: Keterampilan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Solusi konkret:

1. Menyelenggarakan pelatihan teknis berkala yang sesuai dengan alat dan proses kerja CV. Rempah Sari.
2. Membangun program pelatihan *soft skills* seperti kerja sama tim, komunikasi, dan manajemen waktu.
3. Mengadakan uji keterampilan rutin setiap 3 atau 6 bulan untuk memetakan kebutuhan pelatihan lanjutan.
4. Menetapkan standar kompetensi kerja minimal untuk setiap posisi kerja, yang dikaitkan langsung dengan sistem insentif.

3. Peningkatan Dukungan Organisasi yang Terlihat dan Terasa

Masalah: *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun implementasinya belum maksimal.

Solusi konkret:

1. Menyediakan fasilitas kerja yang nyaman dan aman (contoh: APD lengkap, kantin bersih, ruang istirahat memadai).
2. Membuat program penghargaan karyawan bulanan (misal: “Karyawan Terbaik”, “Tim Terdisiplin”).
3. Menyusun mekanisme pengaduan dan saran secara anonim agar suara buruh harian tetap terdengar.
4. Memberikan komunikasi langsung dan rutin dari manajemen (misalnya melalui briefing mingguan atau papan pengumuman) agar karyawan merasa terinformasikan dan diperhatikan.
5. Memastikan sistem promosi dan pemberian insentif dilakukan secara transparan dan adil.

4. Penyesuaian Pendekatan Manajerial Sesuai Karakteristik Demografis

Masalah: Mayoritas karyawan adalah buruh harian dengan pendidikan dasar, yang memengaruhi cara mereka memahami dan merespons kebijakan organisasi.

Solusi konkret:

1. Gunakan pendekatan komunikasi yang sederhana, langsung, dan visual (misalnya poster, video pendek, atau briefing lapangan).
2. Libatkan mandor atau atasan langsung sebagai penghubung utama dalam menyampaikan informasi dan perhatian organisasi.
3. Berikan penguatan non-materiil seperti pujian langsung, sertifikat penghargaan, dan pengakuan di depan tim.

5. Integrasi Program SDM Berkelanjutan

Masalah: Kinerja jangka panjang tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis, tapi juga kepuasan dan loyalitas.

Solusi konkret:

1. Buat rencana pengembangan SDM tahunan yang menggabungkan pelatihan teknis, pembinaan motivasi, dan perbaikan lingkungan kerja.
2. Kembangkan sistem karier jangka menengah bagi buruh harian yang berprestasi, misalnya promosi ke posisi operator tetap atau mandor.
3. Lakukan survei kepuasan kerja minimal sekali setahun untuk mengevaluasi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi.

Dengan menerapkan langkah-langkah konkret ini, manajemen CV. Rempah Sari diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh baik melalui peningkatan kemampuan kerja maupun perbaikan sistem dukungan organisasi. Implikasi ini juga selaras dengan pendekatan pengelolaan SDM modern yang menekankan pada pengembangan kompetensi, keterlibatan karyawan, dan keadilan organisasi sebagai fondasi kinerja berkelanjutan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada karyawan CV. Rempah Sari ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan ini penting untuk dipertimbangkan dalam interpretasi hasil serta sebagai bahan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa keterbatasan tersebut:

1. Cakupan penelitian terbatas pada satu perusahaan, yaitu CV. Rempah Sari. Hal ini membatasi kemampuan untuk menggeneralisasi hasil penelitian ke perusahaan lain atau industri yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel independen, yaitu Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, dan *Perceived Organizational Support*, dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Ada kemungkinan terdapat variabel lain yang juga memengaruhi kinerja yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini.
3. Sampel penelitian hanya terdiri dari karyawan yang bekerja di CV. Rempah Sari dengan sistem kerja harian dan mayoritas tenaga kerja produksi, sehingga hasil penelitian ini mungkin kurang mewakili karakteristik karyawan di sektor atau perusahaan dengan struktur organisasi dan sistem kerja yang berbeda.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah disampaikan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Untuk memperkuat generalisasi hasil, penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan dengan melibatkan perusahaan lain atau wilayah yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat lebih mewakili kondisi di sektor industri yang lebih luas.

2. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan di konteks perusahaan dengan karakteristik yang berbeda, misalnya perusahaan dengan sistem kerja yang lebih formal atau jenis industri lain, untuk melihat apakah hasil penelitian ini dapat diaplikasikan secara umum.
3. Disarankan agar penelitian mendatang mempertimbangkan penambahan variabel independen lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, agar dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif.
4. Penelitian ke depan dapat mengeksplorasi peran variable *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi atau moderasi dalam hubungan antara pengetahuan dan keterampilan kerja dengan kinerja, sehingga dapat memperdalam pemahaman mekanisme pengaruh variabel-variabel tersebut.