

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *Job Competency* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS), dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Job Competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan, maupun sikap kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.
2. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS). Artinya, semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan, yang ditunjukkan melalui semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, memiliki komitmen yang kuat, serta berusaha memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan.
3. *Job Competency* dan *Employee Engagement* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Mutiara Sawit Seluma (MSS). Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila perusahaan mampu meningkatkan kompetensi kerja karyawan serta membangun keterikatan karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. Kombinasi kedua variabel tersebut mampu meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan kerja, serta kedisiplinan karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS) untuk terus meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan *job competency* dan *employee engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berada pada kategori baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan serta meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pembinaan, sertifikasi, dan pengembangan keterampilan kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun keterikatan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.
2. Dalam penelitian variabel *Job Competency* (X_1), pernyataan kesepuluh yaitu "Saya berusaha menjaga kualitas hasil kerja demi kemajuan perusahaan" memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,70. Hal ini menunjukkan bahwa

masih terdapat sebagian karyawan yang perlu meningkatkan kesadaran dalam menjaga kualitas hasil kerja secara konsisten. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada kualitas melalui pembinaan, evaluasi kinerja secara berkala, pemberian umpan balik, serta penghargaan bagi karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.

3. Dalam penelitian variabel *Employee Engagement* (X_2), pernyataan keempat yaitu "Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti penting" memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,83. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya merasakan pentingnya peran mereka dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberikan apresiasi atas kontribusi mereka, memperjelas tujuan organisasi, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan karyawan.
4. Dalam penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y), pernyataan kedelapan yaitu "Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas" memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,68. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pemanfaatan waktu kerja masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengawasan, memberikan pelatihan mengenai manajemen waktu, serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas secara lebih efektif, efisien, dan tepat waktu.

5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas jumlah responden maupun objek penelitian sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

