

BAB V

KESIMPULAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung mengenai pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompetensi karyawan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan oleh hasil perolehan skor dari jawaban responden untuk variabel kompetensi. *Personal effectiveness* merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan kompetensi, yaitu indikator kemampuan fleksibilitas dengan ukuran tingkat kemampuan menyesuaikan diri secara efektif pada berbagai situasi. Dimana dengan kemampuan karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung dalam menyesuaikan diri secara efektif pada berbagai situasi dapat meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah. Sub variabel *helping and human service* memberikan skor yang paling rendah dengan indikator tingkat kemampuan membantu rekan kerja. Hal ini mengartikan bahwa karyawan masih kurang peka terhadap sesama rekan kerja.

2. Gambaran komitmen organisasional di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan oleh hasil perolehan skor dari jawaban responden untuk variabel komitmen organisasional. *Normative commitment* merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan komitmen organisasional, yaitu indikator bangga menjadi karyawan yang bekerja di perusahaan dengan ukuran tingkat kebanggaan menjadi karyawan yang bekerja di perusahaan. Dimana dengan tingkat kebanggaan menjadi

karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan pun akan tercapai. Sub variabel *affective commitment* memberikan skor yang paling rendah dengan indikator tingkat penerimaan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini mengartikan bahwa karyawan perlu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

3. Gambaran kinerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan oleh hasil perolehan skor dari jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan. *Timelines* merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan kinerja karyawan, yaitu indikator jam lembur dengan ukuran tingkat kebutuhan karyawan terhadap jam lembur untuk menyelesaikan target kerja. Dimana dengan kebutuhan karyawan terhadap jam lembur untuk menyelesaikan target kerja akan membantu dalam tercapainya hasil kerja lebih efektif. Sub variabel *quantity* memberikan skor yang paling rendah dengan indikator tingkat jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan sesuai dengan target. Hal ini atasan perlu untuk memberi pengawasan terhadap karyawan agar tidak menghambat target kerja.
4. Kompetensi dan komitmen organisasional umumnya pada kategori tinggi, dan juga kinerja karyawan pada kategori tinggi. Dengan demikian, kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, yaitu :

1. Berdasarkan kesimpulan, Kompetensi dalam dimensi membantu dan melayani di perusahaan rendah, maka direkomendasikan dilakukan perbaikan dalam hal membantu dan memberi perhatian antar sesama rekan kerja di perusahaan, misal kemauan untuk mendengarkan, memahami atas pemikiran dan perasaan rekan kerja. Membantu dan melayani kebutuhan rekan kerja. Hal tersebut akan berdampak positif dan hasil kerja perusahaan pun tetap tercapai dengan tepat waktu tanpa ada hambatan apapun.
2. Berdasarkan kesimpulan, Komitmen organisasi dalam dimensi komitmen afektif di perusahaan rendah, maka direkomendasikan dilakukan perbaikan menyangkut komitmen afektif (rasa senang, percaya, merasa baik berada di perusahaan), serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini tentu saja dapat terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan. Apabila karyawan sudah merasakan senang, percaya dan merasa baik berada di perusahaan, karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi dan akan melakukan lebih baik untuk perusahaan. Dalam hal ini perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut kesejahteraan karyawan seperti meningkatkan upah, mengadakan family gathering, dan lain-lain.
3. Berdasarkan kesimpulan, Kinerja dalam dimensi *quantity of work* di perusahaan rendah, maka direkomendasikan dilakukan perbaikan dalam hal kuantitas pekerjaan yang mempunyai peran yang cukup penting bagi karyawan. Apabila hasil kerja karyawan tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka akan berpengaruh pada produktifitas

perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus cermat menilai karyawan yang mengalami penurunan pada pencapaian target kerja dan memberikan arahan agar pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan target.

4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pengawasan dari atasan dan memperkuat komitmen organisasional melalui tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan. Memperbaiki motivasi dan kemampuan (*ability*) yang dimiliki karyawan dapat mempertahankan sumber daya manusia perusahaan yang unggul demi perkembangan dan tujuan perusahaan.
5. Perlu penelitian lanjutan dengan melibatkan variabel lain untuk memperoleh gambaran secara lebih komprehensif tentang peningkatan kinerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.