

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh quality human resources, emotional intelligence dan organizational culture terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Kotak Megah sebagai berikut:

1. *Quality human resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreasi Kotak Megah. Artinya Hipotesis 1 dapat diterima.
2. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreasi Kotak Megah. Artinya Hipotesis 2 dapat diterima.
3. *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreasi Kotak Megah. Artinya Hipotesis 3 dapat diterima.
4. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization culture* PT. Kreasi Kotak Megah. Artinya Hipotesis 4 diterima.
5. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang di mediasi oleh *Organizational Culture* PT. Kreasi Kotak Megah. Artinya Hipotesis 5 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti memberikan saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian mengenai variabel *Quality Human Resources*, diketahui bahwa masih rendahnya indikator abilities (kemampuan) oleh karyawan PT. Kreasi Kotak Megah. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar pihak PT. Kreasi Kotak Megah memberikan platform diskusi sumbang saran karyawan agar kemampuan karyawan yang dibutuhkan perusahaan lebih optimal dan komunikasi internal akan terjalin, yang dapat membantu peningkatan kemampuan dan respon internal dengan rutin melihat apa yang menjadi bahan diskusi sumbangsi saran. Setelah diterapkannya platform diskusi sumbangsi saran akan memberikan komunikasi yang akan memghadirkan penyesuaian perusahaan untuk meningkatkan kemamuan karyawan secara optimal.vTindakan ini diharapkan dapat sejalan dengan hasil kinerja karyawan dengan melihat hasil penggunaan alat atau teknologi pada perusahaan dapat berjalan dengan baik serta menghasilkan produk yang sesuai. Dengan demikian, perhatian yang lebih besar terhadap kemampuan karyawan yang tentunya bukan hanya menjadi beban karyawan tetapi perusahaan hadir memberikan solusi agar kemampuan lebih optimal dan dapat memberi dampak positif pada perusahaan terkait dengan produksi yang menghasilkan barang cacat.
2. Berdasarkan penelitian tentang variabel *Emotional Intelligence*, diketahui bahwa masih rendahnya indikator empati oleh karyawan PT. Kreasi Kotak

Megah. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar pihak PT. Kreasi Kotak Megah memberikan kegiatan team building dengan sesi diskusi terbuka yang mendorong karyawan untuk berkolaborasi dan memahami peran serta tantangan rekan kerja mereka dan tentang isu-isu pribadi atau professional. Team building ini diharapkan akan memperkuat hubungan antar karyawan tetapi juga mendorong kerja sama yang lebih baik sehingga berdampak pada efektivitas karyawan secara keseluruhan. Dapat diyakinkan bahwa team bulding ini akan berkontribusi positif terhadap kesejahteraan emosional karyawan dan mendorong mereka untuk berkontribusi secara maksimal terhadap produktivitas perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengendalian emosional pada sosial perusahaan sebagai sesama karyawan. Dengan demikian, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap produktivitas perusahaan.

3. Berdasarkan penelitian tentang variabel *Organization Culture*, diketahui bahwa masih rendahnya indikator risk tolerance (toleransi terhadap risiko) oleh karyawan PT. Kreasi Kotak Megah. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar pihak PT. Kreasi Kotak Megah memberikan kesempatan keterlibatan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan resiko, memungkinkan karyawan untuk memahami dan mengelola resiko dengan baik dan pelatihan dan Pendidikan yang menjadi faktor pendukung mengenai manajemen resiko, yang akan membantu karyawan secara teori memahami resiko dan cara mengelolanya. Setelah diterapkan

maka dapat dipastikan karyawan akan mendapat ilmu dan pengalaman langsung bagaimana toleransi terhadap resiko. Inisiatif ini akan meningkatkan manajemen resiko pada perusahaan melalui karyawan, sehingga mereka dapat mengelola resiko secara efektif. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa budaya yang berjalan pada perusahaan yang dilakukan oleh karyawan mendorong produktivitas perusahaan. Dengan demikian diharapkan karyawan dapat menerapkan budaya organisasi yang kuat untuk meningkatkan ataupun memberikan kontribusi positif terhadap produk yang dihasilkan.

4. Berdasarkan penelitian tentang variabel Kinerja Karyawan, diketahui bahwa masih rendahnya indikator pelaksanaan tugas oleh karyawan PT. Kreasi Kotak Megah. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar pihak PT. Kreasi Kotak Megah memberikan umpan balik dan penilai kerja yang rutin tentang kinerja karyawan, termasuk area yang perlu diperbaiki dan pencapaian yang patut diapresiasi. Ini membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Setelah diterapkan maka akan mendorong pemahaman karyawan terhadap pelaksanaan tugas yang harus diperbaiki dan harus dipertahankan, dipastikan jika terlaksana dengan baik karyawan akan merasakan peningkatan untuk mengatasi pelaksanaan tugas yang lebih optimal. Inisiatif ini akan membawa dampak positif yang nyata terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa produk yang dihasilkan dari proses kinerja karyawan sesuai, dengan demikian

diharapkan karyawan dapat menunjukkan kinerja yang optimal yang tentunya akan menghasilkan produk yang sesuai dengan permintaan.



THE
Character Building
UNIVERSITY