

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variable kesejahteraan karyawan, kreativitas karyawan, dan kinerja karyawan. Maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Kesejahteraan karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. GD Indonesia pada masa *new normal*. Semakin tinggi kesejahteraan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. GD Indonesia pada masa *new normal*.
2. Kesejahteraan karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan PT. GD Indonesia pada masa *new normal*. Semakin tinggi kesejahteraan karyawan maka semakin tinggi pula kreativitas karyawan PT. GD Indonesia pada masa *new normal*.
3. Kreativitas karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. GD Indonesia. Semakin tinggi kreativitas maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. GD Indonesia pada masa *new normal*.
4. Kreativitas karyawan secara signifikan memediasi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. GD Indonesia pada masa *new normal*. Semakin tinggi mediasi kreativitas karyawan maka semakin tinggi pula

5. kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. GD Indonesia pada masa *new normal*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Peneliti perlu menyesuaikan aturan untuk memasuki kantor PT. GD Indonesia dengan mengisi formulir *Self Declaration Covid - 19* untuk tamu dan memperhatikan *Standart Operating Procedure (SOP)* Protokol Kesehatan yang dimana peneliti tidak dapat bertemu langsung dengan para responden untuk menjelaskan dan membagikan kuesioner, maka kuesioner dibantu oleh Bapak Gunawan selaku *HSE & Facility Coor* PT. GD Indonesia untuk disebar kepada karyawan.
2. Terdapat beberapa responden yang tidak memberikan nomor telepon pada bagian biodata responden dikarenakan hal tersebut merupakan data privasi bagi responden.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya supaya mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan sempurna, adapun saran – saran yang dapat peneliti berikan yaitu :

1. Untuk perusahaan

- a. PT. GD Indonesia khususnya pada variabel kinerja karyawan yaitu melakukan evaluasi untuk setiap karyawan atau setiap divisi untuk menghindari kesalahan fatal yang mungkin bisa saja terjadi sehingga berdampak kepada karyawan itu sendiri ataupun perusahaan.
- b. PT. GD Indonesia khususnya pada variabel kesejahteraan karyawan yaitu dapat memberikan waktu beristirahat dan mencari keseruan antar rekan kerja dengan mengadakan program *family gathering* untuk mencegah adanya stress karena tekanan pekerjaan dan menyediakan fasilitas serta keamanan supaya karyawan merasa puas dan aman.
- c. PT. GD Indonesia khususnya variabel kreativitas karyawan yaitu dapat mengadakan diskusi antar satu tim atau divisi untuk menyalurkan ide atau gagasan – gagasan yang dapat mengembangkan tujuan perusahaan serta mengasah *skill* karyawan supaya lebih baik.

2. Untuk peneliti selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis, sebaiknya tidak memberikan item pernyataan yang terlalu banyak dikarenakan apabila meneliti yang ditujukan untuk karyawan ditakutkan karyawan merasa tidak antusias untuk mengisi.
- b. Penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis, sebaiknya memberikan kuesioner secara langsung atau dengan *hardcopy* dikarenakan jika menggunakan *Google Form* karyawan tidak sempat untuk mengisi dan menghiraukan kuesioner yang telah dikirim.

DAFTAR PUSTAKA

- (Abdullah, Huang, Sarfraz, Ivascu, & Riaz, 2021; Allifudin & Praptiestrini, 2020; M. and Rana, 2020; Miao & Cao, 2019; Rusdyi, Rimbano, & Hendrik, 2021; Safrizal & Santoso, 2020; Saleem, Malik, & Qureshi, 2021; Yusuf & Saragih, 2020) Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607–619. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
- Allifudin, R. M., & Praptiestrini. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PD. BKK Karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 18(2), 151–166.
- M. and Rana, T. N. Y. R. B. M. F. I. (2020). Role of Psychological factors in Employee Well-being and Employee Performance. *An Empirical Evidence from Pakistan*, 29(5), p.638. Retrieved from <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.1060>
- Miao, R., & Cao, Y. (2019). High-performance work system, work well-being, and employee creativity: Cross-level moderating role of transformational leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9), 1–25. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/ijerph16091640>

Rusdyi, G., Rimbano, D., & Hendrik, B. (2021). Pengaruh Kerjasama dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Interprof*, 7(1), 38–51.

Safrizal, H. B. A., & Santoso, M. W. (2020). Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pengrajin Galeri Belva Batik Tulis Madura. *Eco-Entrepreneur*, (4), 1–18. Retrieved from <https://journal.trunojoyo.ac.id/econ-entrepreneur/article/view/11792%0Ahttps://journal.trunojoyo.ac.id/econ-entrepreneur/article/viewFile/11792/5943>

Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work Stress Hampering Employee Performance During COVID-19: Is Safety Culture Needed? *Frontiers in Psychology*, 12(August), 1–13. Retrieved from <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655839>

Yusuf, Y. O., & Saragih, R. (2020). The Effect of Organizational Culture on Employee Loyalty. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 380–387. Retrieved from <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1476>

(Setiawan, Wawancara pribadi secara langsung kepada PT. GD Indonesia, 2022)