

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut merupakan kesimpulan hasil dalam penelitian ini.

1. Kesejahteraan Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Gresik. Semakin baik dan tinggi Kesejahteraan Karyawan maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan UMKM di Gresik yang menjadi responden dalam penelitian ini.
2. Kreativitas Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Gresik. Semakin tinggi Kreativitas Karyawan maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada Karyawan UMKM di Gresik yang menjadi responden dalam penelitian ini.
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan UMKM di Gresik. Tingginya kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan UMKM di Gresik yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa keterbatasan dalam penelitian.

1. Obyek penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu karyawan UMKM di Gresik membuat peneliti sulit untuk mendapatkan responden pada hanya satu tempat yang digunakan dalam penelitian, oleh karena itu peneliti menyebarkan secara online dengan menuliskan pesan pengantar mengenai kriteria agar para responden dapat mengisi sesuai dengan kriteria.
2. Penyebaran kuesioner melalui *online* dengan menggunakan media *google form* yang membuat peneliti tidak dapat langsung bertemu dengan responden secara tatap muka. Sehingga peneliti menyampaikan petunjuk pengisian kuesioner secara jelas agar para responden dapat menjawab dengan baik.
3. Pada saat melakukan pengumpulan data terdapat responden yang tidak memberikan nomor telepon, mencantumkan nama tempat kerja atau alamat tempat kerja karena hal tersebut merupakan hal privasi dari masing-masing responden.
4. Pengumpulan data penelitian dengan menggunakan metode kuesioner memungkinkan para responden melakukan pengisian dengan tidak sungguh-sungguh. Sehingga dapat menimbulkan hasil yang tidak sesuai dengan harapan peneliti.

5.3. Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dan peneliti saat ini, berikut merupakan masukan serta saran yang dapat diberikan sebagai pertimbangan untuk peneliti selanjutnya. Masukan dan saran

diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya untuk dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.

1. Bagi UMKM di Gresik

- a. Pada variabel Kinerja Karyawan, untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan maka dapat diperhatikan pada pengelolaan Kesejahteraan Karyawan dan Kreativitas Karyawan, dalam meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dapat diperhatikan bagaimana kualitas hidup karyawan, kesehatan karyawan serta kapasitas para karyawan sehingga dengan tingginya kesejahteraan karyawan serta kreativitas karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.
- b. Pada variabel Kesejahteraan Karyawan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang ada untuk mengurangi rasa cemas yang dapat timbul jika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dan perusahaan dapat memberikan hasil yang maksimal juga sehingga Kesejahteraan Karyawan dapat tercapai.
- c. Pada variabel Kreativitas Karyawan, tiap karyawan diberikan ruang untuk dapat mengembangkan jadwal yang memadai untuk dapat mengimplementasikan ide-ide baru. Sehingga karyawan dapat mengembangkan ide-ide yang dimiliki.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya memilih obyek penelitian yang berbeda dalam rangka lebih mengembangkan penelitian sejenis, misalnya karyawan milenial.
- b. Pada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, alangkah baiknya mengembangkan variabel lain agar dapat mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- 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. <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
- Al-Haidan, S. A., Azazz, A. M. S., & Elshaer, I. A. (2022). Social Disconnectedness and Career Advancement Impact on Performance: The Role of Employees' Satisfaction in the Energy Sector. *Energies*, 15(7). <https://doi.org/10.3390/en15072599>
- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh Work Design Characteristics, Career Growth, dan Psychological Capital Terhadap Work Engagement Karyawan Generasi Milenial di PT. XYZ. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 10. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.7029>
- Anas Nuruzzaman, L. Baroroh, R. Audina., et al. (2021). *Motivasi dan kompensasi sebagai faktor utama untuk menilai hasil kerja (kinerja) karyawan di perusahaan . Karena disamping dukungan secara moral , karyawan pun memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kompensasi yang didapatkan dari.* 2(12).
- Elidemir, S. N., Ozturen, A., & Bayighomog, S. W. (2020). Innovative behaviors, employee creativity, and sustainable competitive advantage: A moderated mediation. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/SU12083295>
- Fu, W., He, F., & Zhang, N. (2020). Antecedents of organizational commitment of insurance agents: Job satisfaction, ethical behavior, and ethical climate. *Journal of Global Business Insights*, 5(2), 134–149. <https://doi.org/10.5038/2640-6489.5.2.1135>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2019). *PARTIAL LEAST SQUARES: KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI: Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (Edisi Kedu). Badan Penerbit-Undip.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Halid, H. (2020). The Effect of Organizational Culture on Employee Loyalty. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 380–387. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1476>
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 122–127.
- Kurniawan, I. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3), 231–245.

- Lengkey, S. J., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., & Lengkong, V. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung) the Influence of Competence, Innovation, and Creativity Toward Employee Performance (Study At Office of Pdam Dua Sudara in Bitung). *Jurnal EMBA*, 9(1), 1242–1251.
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Pratiwi, K. A., Telagawathi, N. L. W. S., Mertaningrum, N. L. P. E., & Ariasih, M. P. (2019). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Kerja Karyawan Rsup Sanglah Denpasar-Bali. *Jurnal Prospek*, 1(2), 1–15.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2020). Handbook of Market Research. In *Handbook of Market Research* (Issue September). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Ximenes, M., Supartha, W. G., Manuati Dewi, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1697512>
- Zebua, S. N., Siahaan, E., & Erlina, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas, dan Kemampuan Menyesuaikan Diri Terhadap Kinerja Guru SMA. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3509–3519. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.923>