

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Pada era globalisasi saat ini menimbulkan persaingan yang kompetitif. Dimana dapat memberikan dampak persaingan bagi perusahaan tidak hanya dalam dunia bisnis saja melainkan juga pada persaingan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia saat ini menjadi salah satu aspek terpenting dalam memajukan perusahaan negara berkembang, karena dengan tingginya kinerja sumber daya manusia pada suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Maka seharusnya perusahaan haruslah bisa menganalisis faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya guna meningkatkan kinerja perusahaannya.

Pada penelitian ini dilakukan di perusahaan PT Petrokimia Gresik wilayah kerja bagian Keuangan dan Akuntansi, Departement Produksi dan Departement Pemeliharaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh adanya motivasi, disiplin kerja yang dimiliki karyawan serta kompensasi finansial yang diperoleh karyawan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan PT Petrokimia Gresik dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dianalisis oleh peneliti maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* bagian Keuangan dan Akuntansi, Departement

Produksi dan Departement Pemeliharaan pada perusahaan PT Petrokimia Gresik.

2. Disiplin Kerja secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* bagian Keuangan dan Akuntansi, Departement Produksi dan Departement Pemeliharaan pada perusahaan PT Petrokimia Gresik.
3. Kompensasi Finansial secara parsial terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* bagian Keuangan dan Akuntansi, Departement Produksi dan Departement Pemeliharaan pada perusahaan PT Petrokimia Gresik.

5.2. Keterbatasan

Berdasarkan analisis yang sudah didapat, peneliti memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini menggunakan karyawan *outsourcing*, seharusnya bukan tenaga *outsourcing* yang digunakan pada pengambilan populasi karena jika menggunakan tenaga *outsourcing* maka menggunakan perusahaan yang memang memberikan tenaga ahli *outsourcing* bukan perusahaan pengguna.
2. Dengan adanya keterbatasan waktu dan situasi sekarang peneliti hanya dilakukan pada tiga bagian saja yaitu Keuangan dan Akuntansi, Departemen Produksi dan Departemen Pemeliharaan.

3. Tidak ada wawancara dengan responden dikarenakan adanya situasi pandemi saat ini, sehingga peneliti tidak dapat memperoleh jawaban yang lebih akurat.
4. Responden peneliti yang didapat hanya berjumlah 43 orang dari 58 orang yang sudah ditargetkan.
5. Data yang digunakan dalam analisis penelitian ini menggunakan instrumen mendasar pada persepsi jawaban responden, sehingga dapat menyebabkan persepsi responden yang berbeda dengan keadaan sesungguhnya.

5.3. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya disarankan jika ingin meneliti tenaga *outsourcing* maka seharusnya menggunakan perusahaan yang memberikan tenaga ahli *outsourcing* bukan perusahaan pengguna.
2. Menambahkan variabel independen yang lain, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Variabel lain di luar penelitian ini misalnya etos kerja, gairah kerja, pelatihan, kualitas kehidupan kerja, pengalaman kerja dan lain-lain.
3. Menambah jumlah populasi dan sampel dalam pengambilan data.
4. Dalam pengambilan data disarankan untuk melakukan wawancara sehingga data yang didapat lebih akurat.

DAFTAR RUJUKAN

- S. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1), 40–56.
- R. L. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta.
- S. Dalam S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Swot*, 8(2), 294.
- N. M. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Di Bni Syariah Kc Semarang).
- H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Adriansyah, H., Wulansari, P., Manajemen, S., Telekomunikasi, B., Ekonomi, F., Telkom, U., Bisnis, M., Ekonomi, F., & Telkom, U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Outsourcing Telkom Witel Medan) *Effect Of Work Discipline On Employee Performance (Case Study Outsourcing Of Telkom Witel Medan)* Abstrak. 6(3), 5551–5556.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. 2, 101–118.
- Bangun, W. (2016). *Human Resource: To Increasing Indonesian Competitiveness On Asean Economic Community. International Journal Of Applied Business And Economic Research*.
- Bawelle, & Sepang, J. (N.D.). Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Cabang Tahuna. 4(5), 353–361.
- Debora, S. E., & Ariyahyah, M. Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Outsourcing Di Telkom Integrated Operational Center Regional III Jawa Barat. Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*.

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah Edisi Ke-7*. In Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmalawati, N. (2018). *Abstrak*. 10(1), 26–35.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). *Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika*. 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/Jabm.3.2.236>
- Liando, L., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (N.D.). *Issn 2303-1174 L. Liando., B. Tewal., M. Walangitan., Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin*. 4(5), 433–446.
- Likdanawati. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja , Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan*. 7, 17–22.
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta: Pt.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, (2013:75). (2017). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 420*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Evaluasi Kerja*. In Pt.Refika Aditama.
- Newcomb, T., & Heider, F. (1958). *The Psychology Of Interpersonal Relations*. *American Sociological Review*. <https://doi.org/10.2307/2089062>
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Rufaidah, R. F. (2017). *Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg . Kebon Agung Malang)*. 42(1).
- Ryan, T. P. (2013). *Sample Size Determination And Power*. In *Sample Size Determination And Power*. <https://doi.org/10.1002/9781118439241>
- Sugijanto, D., & Sutanto, E. M. (2018). *Pt Jatim Indo Lestari*. 6(2), 2–7.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian. Metode Penelitian*.
- Sukmana, E., & Sudibia, G. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing RRI Mataram. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4(8), 255319*.
- Viddy, A., & Nida, F. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt . Cindara Pratama*. 1(1), 24–33.
- Wairooy, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII*

Makassar. *Jurnal Administrare*, 4(1), 15.
<https://doi.org/10.26858/Ja.V4i1.3442>

Wang, M., Wang, J., Wang, M., & Wang, J. (2019). *How Vendor Capabilities Impact It Outsourcing Performance An Investigation Of Moderated Mediation Model*. <https://doi.org/10.1108/Jeim-07-2018-0167>

Pujiati, D., Ahmar, N., & Diptyana, P., Etc. (2018) Modul Statistika Gasal 2018

