

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal mengenai kinerja perusahaan ekspedisi di batam. Tingkat kinerja perusahaan ekspedisi di batam dalam melaksanakan fungsi keberadaan dalam taraf kinerja sedang.

Didalam organisasi di perusahaan ekspedisi batam dalam mencapai fungsi pengelolaan yang baik dapat dilihat dari indikator waktu pengguna dalam melayanin konsumennya dilihat dari indicator biaya yang dipakai yang tergolong masih rendah dengan kebutuhan yang ada. Demikian pula para pegawai di perusahaan ekspedisi untuk melayanin konsumen mereka harus di latih melalui pelatihan yang ada di perusahaan dengan kebutuhan yang di perlukan

Kinerja karyawan dalam menciptakan hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan berada dalam taraf tinggi, melalui dukungan perdayaan partisipasi dan tanggung jawab dalam batasan wewenang yang dimiliki oleh para pimpinan perusahaan ekspedisi di batam.

Faktor pendukung kinerja karyawan yaitu adanya dukungan kinerja karyawan yang solid, hubungan yang baik di dalam semua organisasi sehingga tercipta suasana yang harmonis, pembagian kerja yang cukup profesional, partisipasi masyarakat yang cukup baik dengan adanya perusahaan ekspedisi ini.

al., (2017), Hussain dan Rehman (2013), Athardan Shah (2015), Chukwuka dan Nwakoby (Elnaga dan Imran (2013), Khan *et al.* (2016), Tanveer *et al.* (2011), Iqbal *et al.*,(2014), Farooq dan Khan (2011) dan Odunlami dan Matthew (2014).

Penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan berhubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa penerapan program penilaian kinerja yang baik dan terencana akan mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan ekspedisi di Batam.

Hasil ini konsisten dengan penelitian dari Hassan (2016), Bida(2017), Bowra *et al.*, (2011), Jouda *et al.*, (2016), Tanveer *et al.*, (2011), Bida *et al.*, (2017), Hussain dan Rehman (2013), Chukwukadan Nwakoby (2018), Tanveer *et al.* (2011) dan Farooq dan Khan (2011)

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan;

1. Penelitian ini hanya mengambil karyawan perusahaan ekspedisi sebagai responden penelitian, sehingga hasil dari penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam menjelaskan pengaruh antar variabel secara umum karena tidak mencakup karyawan dari perusahaan lain.
2. Nilai uji dari koefisien determinasi (R²) sebesar 42,1 % masih belum maksimal dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap dependen.
3. Masih terdapat kendala dalam penyebaran kuesioner kepada responden dari perusahaan ekspedisidi Batam, salah satunya karena masih kurangnya

pemahaman dari pihak manajemen perusahaan ekspedisi tentang maksud dari penelitian ini dan juga kesibukan dari karyawan yang menyebabkan pengumpulan kembali kuesioner memakan waktu.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan penelitian dan pembahasan dalam bab-bab sebelumnya dapat direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut ini;

1. Penelitian berikutnya sebaiknya meneliti mengenai pengaruh praktek sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada karyawan dari bidang industri lainnya seperti karyawan bank, perusahaan sektor migas, rumah sakit dan bidang lainnya yang berada di Batam maupun diluar Batam.
2. Saran penulis untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain sebagai variabel indepen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti seperti motivasi (Iqbal *et al.*, 2013) dan keterlibatan kerja (Tabiu & Nura 2013) karena dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Memberikan penjelasan kepada pihak manajemen dan karyawan perusahaan manufaktur mengenai tujuan penelitian dan pengumpulan data, agar selanjutnya tidak timbul kesalah pahaman dari pihak perusahaan manufaktur dan juga karyawan yang akan dijadikan objek penelitian.