

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian pada hipotesis H1 diperoleh bahwa *Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.
- b. Hasil pengujian pada hipotesis H2 diperoleh bahwa *Delegation* berpengaruh signifikan positif terhadap *Employee Performance*.
- c. Hasil pengujian pada hipotesis H3 diperoleh bahwa *Organizational Support* berpengaruh signifikan positif terhadap *Employee Performance*.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan atau kelemahan yang dapat mengakibatkan kurang sempurnanya penelitian ini antara lain:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Bank BPR yang terletak di Kecamatan Lubuk Baja, kota Batam dan hanya 5 perusahaan yang menjadi responden dari total 15 perusahaan atau sebesar 33%.
- b. Data penelitian yang diperoleh melalui kuesioner belum tentu mencerminkan keadaan yang sesungguhnya dari seluruh aspek permasalahan yang dikaji sebab dalam proses pengambilan data tidak ada komunikasi langsung dengan responden.

- c. Responden dalam penelitian ini hanya untuk angkatan kerja pada perusahaan Bank BPR saja, sehingga belum tentu dapat mencerminkan keadaan yang sama pada jenis perusahaan BPR lainnya.
- d. Lamanya pengumpulan hasil kuesioner dikarenakan alasan responden membutuhkan waktu untuk memahami per item pernyataan yang diajukan.
- e. Cara penyebaran kuisisioner seharusnya ditujukan kepada 5 perusahaan-perusahaan yang tergolong mempunyai jumlah karyawan yang paling besar berdasarkan total aset , sehingga tujuan dari pengambilan sampel penelitian dengan metode non probabilitas *purposive sampling* agar sampel yang diperoleh benar benar sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

5.3 Rekomendasi

Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

- a. Diharapkan untuk peneliti-peneliti yang akan datang dapat memperluas populasi penelitian dan menambah data penelitian.
- b. Pada faktor *Empowerment* diharapkan pihak perusahaan terutama *Manager* dapat menciptakan pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara melatih dan mengembangkan pikiran karyawan dengan metode siklus pekerjaan, berusaha untuk memberdayakan karyawan dan juga membuat suasana bahwa karyawan ikut merasa terlibat dalam pekerjaannya. Dengan adanya pemberdayaan ini membuat karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, sehingga akan menumbuhkan rasa senang dalam

menjalankannya. Dengan didasari rasa senang maka akan menumbuhkan totalitas dalam bekerja sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik.

c. Pada faktor *Delegation* hendaknya pemimpin dapat mendelegasi dan mengevaluasi performa kerja setiap karyawan dengan memberikan penghargaan terhadap tujuan organisasi selain itu *manager* juga harus bisa meningkatkan kerja sama dalam team. Dengan adanya delegasi wewenang, *manager* diharapkan dapat mengevaluasi kinerja karyawan sebab jika terdapat kesalahan dalam bekerja atau tidak sesuai dengan tujuan yang perusahaan inginkan maka karyawan dapat merubah ke tujuan yang diinginkan perusahaan maupun target perusahaan dan terciptanya kinerja karyawan.

d. Pada faktor *Organizational Support* diharapkan pihak perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga jika karyawan merasa nyaman dengan suasana organisasi yang mendukung. Selain itu juga pemimpin juga harus bisa mengkomunikasikan kepada setiap karyawan untuk lebih kreative dan juga dapat meningkatkan inovasi yang tinggi.

e. Untuk Penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengumpulkan lebih banyak penelitian-penelitian sebelumnya yang meneliti tentang faktor yang mempengaruhi *Employee Performance* seperti *Reward*, *Job Satisfaction*, *Motivation* yang ada dalam penelitian Karami *et al.* (2013), Javadi *et al.* (2012) serta mengumpulkan teori-teori yang mendukung penelitian tersebut.