

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa

1. Hasil penelitian diketahui bahwa variabel SPM berada dalam kategori sangat baik, ini sesuai dari tanggapan responden dengan nilai skor keseluruhan sebesar 5277 atau 89.148% berada di antara interval 84.1-100%. Hasil tanggapan responden diketahui bahwa dimensi perencanaan skornya yang paling besar yaitu sebesar 90.09% dan dimensi implementasi dan pelaksanaan skornya yang paling kecil yaitu sebesar 89.16%.
2. Hasil penelitian diketahui bahwa variabel manajemen strategis berada dalam kategori baik, ini sesuai dari tanggapan responden dengan nilai skor keseluruhan sebesar 3931 atau 81.73% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.1-84%. Hasil tanggapan responden pada setiap dimensi ancaman skornya yang paling besar yaitu sebesar 90.45% dan dimensi penerapan strategi skornya yang paling kecil yaitu sebesar 82.92%.
3. Hasil penelitian diketahui bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik, ini sesuai dari tanggapan responden dengan nilai skor keseluruhan sebesar 2114 atau 87.90% berada pada kriteria sangat baik terletak pada interval 84.1-100%. Hasil tanggapan responden diketahui bahwa dimensi disiplin kerja skornya yang paling besar yaitu sebesar 91.35% dan dimensi prestasi karyawan dan kepuasan karyawan skornya yang paling kecil yaitu sebesar 84.32%.

4. Berdasarkan hasil pengujian statistik secara simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel SPM dan manajemen strategik terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya pengaruh sebesar 76.5%, sedangkan sisanya 23.5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti kualitas pelayanan dan kepuasan karyawan.
5. Terdapat pengaruh secara parsial antara SPM dengan kinerja karyawan, dengan besarnya pengaruh sebesar 60.39% dan tidak terdapat pengaruh secara parsial antara manajemen strategi terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya pengaruh sebesar 16.06%.

5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan masalah SPM terutama pada dimensi implementasi dan pelaksanaan karena memiliki nilai terkecil dibandingkan dengan dimensi SPM lainnya.
2. Perusahaan perlu menerapkan manajemen strategic agar kinerja karyawan meningkat. Manajemen strategic harus segera dilakukan karena merupakan landasan utama sebuah perusahaan dalam menentukan arah tujuan di masa mendatang. Sehingga dengan adanya tujuan perusahaan tersebut maka karyawan dapat memahami dan mengerti sehingga berupaya meningkatkan kinerjanya.
3. Perlu dilakukan penambahan jumlah sampel atau responden karena semakin banyak jumlah sampel diharapkan mampu untuk menggeneralisasi permasalahan dan diperoleh hasil penelitian yang diharapkan.
4. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya mengembangkan dan menambahkan variabel baru agar ditemukan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan konsumen dan kualitas pelayanan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini belum mampu menggeneralisasi permasalahan, sehingga diperlukan tambahan jumlah sampel.
2. Dari hasil penelitian ternyata hanya variabel SPM yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel manajemen strategic tidak memiliki pengaruh, sehingga penelitian ini masih banyak kelemahan dan tidak dapat membuktikan dengan lebih signifikan peranan variabel manajemen strategic terhadap kinerja karyawan.

