

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan dari analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel *independent* pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan, hal ini disebabkan karena pemberdayaan psikologis mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
2. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel *independent* Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan, hal ini disebabkan karena persepsi dukungan organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
3. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel *independent* Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan, hal ini disebabkan karena keterikatan karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
4. Pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi, dan keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Jika perusahaan memberikan kepercayaan, dukungan dan semangat serta apresiasi kepada karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel pemberdayaan psikologis responden menyatakan bahwa kurangnya pemberian kepercayaan oleh perusahaan kepada karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kekuasaan yang jelas, pemberian kepercayaan dan memberikan tanggung jawab kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel persepsi dukungan perusahaan responden menyatakan bahwa perusahaan kurang memberikan dukungan serta semangat kepada karyawan. Oleh karena itu, organisasi diharapkan untuk meningkatkan dalam memberikan perhatian dan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan.
3. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel keterikatan karyawan responden menyatakan bahwa perusahaan belum memberikan perhatian penuh kepada karyawan untuk mendapatkan inspirasi yang baik. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan dalam hal memberikan bonus atau insentif kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
4. Pimpinan perusahaan sebaiknya mempertahankan perhatian mengenai pemberdayaan psikologis dan persepsi dukungan organisasi agar kinerja karyawan meningkat dan dengan adanya keterikatan karyawan dalam perusahaan memberikan dampak bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.