BAB V
KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job crafting*, motivasi dan *perceived organizational justice* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Toserba Fajar Luragung. Hal ini menunjukan semakin tinggi kemampuan karyawan utnuk melakukan *job crafting*, semakin tinggi motivasi yang dimiliki, dan semakin baik *perceived organizational justice* terhadap keadilan organisasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. *Job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Fajar Luragung. Hal ini menunjukan bahwa *job crafting* yang dilakukan karyawan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Fajar Luragung. Hal ini menunjukan semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka semakin meningkat hasil kerja yang dicapai.
4. *Perceived organizational justice* tidak berpengaruh signfikan terhadap kinerja karyawan Toserba Fajar Luragung. Hal ini menunjukan bahwa *perceived organizational justice* yang dirasakan karyawan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *job crafting*, motivasi dan *perceived organizational justice* terhadap kinerja karyawan Toserba Fajar Luragung, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, serta temuan yang mengacu pada nilai angket yang direspon rendah oleh responden, maka saran yang paling besar pengaruhnya untuk Toserba Fajar Luragung adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi karyawan pada Toserba Fajar Luragung, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pemberian umpan balik dari atasan kepada karyawan secara lebih rutin, jelas, dan membangun. Umpan balik yang diberikan dapat berupa evaluasi, arahan, maupun apresiasi terhadap hasil kerja karyawan sehingga karyawan dapat memahami kualitas pekerjaan yang telah dilakukan serta hal-hal yang perlu ditingkatkan. Dengan adanya umpan balik yang baik dari atasan, diharapkan karyawan dapat merasa lebih dihargai, termotivasi, dan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya secara lebih optimal.
2. Untuk meningkatkan penerapan *job crafting* pada karyawan Toserba Fajar Luragung dapat dilakukan dengan memberikan pemahaman kepada karyawan agar lebih mampu memprioritaskan tugas yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaannya. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya kontribusi pekerjaan yang dilakukan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pengarahan kerja, pembagian tugas yang lebih jelas, serta komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih fokus dan optimal.
3. Untuk meningkatnan *perceived organizational justice* pada karyawan Toserba Fajar Luragung, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian kompensasi agar lebih sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan mekanisme pemberian gaji yang lebih transparan dan konsisten guna menciptakan persepsi keadilan dilingkungan kerja. Dengan terciptanya keadilan dalam kompensasi, diharapkan karyawan dapat memiliki tingkat kepercayaan dan kepuasan kerja yang lebih baik sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

5.2.2 Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, kepuasan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja. Dengan melibatkan faktor-faktor yang belum dibahas dalam penelitian ini, diharapkan penelitian yang akan mendatang dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan mendalam bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.