

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

5.1.1 Pembahasan

5.1.1.1 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi untuk pelatihan sebesar **0,146** dengan signifikansi $p < 0,05$, yang berarti variabel ini memiliki pengaruh signifikan. Temuan ini sejalan dengan teori **Human Capital Theory** yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan akan berdampak pada peningkatan produktivitas individu. Selain itu, penelitian sebelumnya oleh **sumber yang tersedia dalam referensi skripsi** juga menemukan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan performa karyawan dalam jangka panjang. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori yang ada dan menegaskan pentingnya pengembangan pelatihan yang terstruktur.

5.1.1.2 Hubungan Keterlibatan Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi **0,349** dan signifikansi $p < 0,05$. Hal ini sesuai dengan teori **Work Engagement** yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian terdahulu oleh **sumber dari referensi yang digunakan** juga mendukung temuan ini, di mana keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan dengan produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, seperti memberikan umpan balik yang jelas dan kesempatan pengembangan karier.

5.1.1.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi **0,335** dan signifikansi $p < 0,05$. Temuan ini mendukung teori **Job Satisfaction** yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Penelitian sebelumnya oleh referensi yang sesuai dalam skripsi juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki signifikansi dengan tingkat produktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja, seperti keseimbangan kerja-kehidupan, lingkungan kerja yang mendukung, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan.

5.1.1.4.1 Hubungan Loyalitas Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa loyalitas karyawan memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi **0,227** dan signifikansi $p < 0,05$. Hal ini sesuai dengan teori **Organizational Commitment (Meyer & Allen, 1991)** yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bekerja lebih maksimal dan memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Hasil ini juga didukung oleh penelitian **Mowday et al. (1982)** yang menyatakan bahwa komitmen dan loyalitas karyawan berperan penting dalam menjaga stabilitas dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan kebijakan yang meningkatkan loyalitas karyawan, seperti pemberian insentif jangka panjang dan program kesejahteraan yang berkelanjutan.

5.2 Saran dan Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya:

5.2.1 Implikasi Manajerial

4. Meningkatkan Program Pelatihan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya meningkatkan frekuensi serta kualitas program pelatihan yang lebih interaktif dan berbasis kebutuhan karyawan.

5. Membangun Keterlibatan Karyawan melalui Lingkungan Kerja

Perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, seperti melalui komunikasi yang lebih terbuka, kesempatan pengembangan karier, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan.

6. Meningkatkan Kepuasan Kerja dengan Kebijakan yang Lebih Fleksibel

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menawarkan kebijakan yang lebih fleksibel, seperti jam kerja yang lebih fleksibel atau program kesejahteraan karyawan.

4.10.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

4. Menambah Variabel Lain yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penelitian ini hanya meneliti pengaruh pelatihan, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi untuk melihat faktor lain yang mungkin berpengaruh.

5. Melakukan Penelitian dengan Metode Kualitatif

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sehingga keterlibatan responden hanya sebatas pada pengisian kuesioner. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam, untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Memperluas Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Wacana Prima Sentosa, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke semua industri. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih luas dan mencakup industri yang berbeda agar hasilnya lebih representatif. Disarankan kepada perusahaan untuk segera melakukan evaluasi terhadap sistem pelatihan dan keterlibatan karyawan. Pelatihan dapat dilakukan lebih dari satu kali dalam setahun, serta lebih disesuaikan dengan kebutuhan kerja setiap divisi. Selain itu, perusahaan juga dapat memperbanyak kegiatan yang meningkatkan interaksi antar-departemen dan membangun suasana kerja yang lebih inklusif. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, mencegah rasa jenuh, dan memperkuat loyalitas secara aktif dan produktif.