



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang dilakukan peneliti terhadap “Analisis Pengaruh *Job Satisfaction*, *Soft Skill training*, dan *Work Environment* terhadap *Employee Performance*: Telaah pada Karyawan PT Destinasi Tirta Nusantara” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari profil responden, mayoritas pada penelitian ini merupakan berjenis kelamin laki - laki sebesar 55% yaitu sebanyak 72 orang, dengan status pekerja tetap sebesar 100% yaitu sebanyak 130 orang, lama bekerja 3 tahun – 4 tahun sebesar 55% yaitu sebanyak 71 orang, dengan jabatan staff sebesar 100% yaitu sebanyak 130 orang, berusia 24 tahun - 27 tahun sebesar 52% yaitu sebanyak 67 orang, dengan status perkawinan lajang sebesar 71% yaitu sebanyak 92 orang, pendidikan pada tingkat S1 sebesar 78% yaitu sebanyak 102 orang, divisi operation sebesar 22% yaitu sebanyak 28 orang.
2. Pada uji hipotesis, variabel *independent job satisfaction* terhadap variabel *dependent employee performance* (Y) memiliki tingkat signifikan sebesar 0.011 (di bawah 0.05). Sementara, nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $2.579 > 1.657$ yang memiliki arti bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima, yaitu bahwa hipotesis *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance* adalah terbukti.

3. Pada uji hipotesis, variabel *independent soft skill ttraining* terhadap variabel *dependent employee performance* (Y) memiliki tingkat signifikan sebesar 0.000 (di bawah 0.05). Sementara, nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $6.117 > 1.657$ yang memiliki arti bahwa H_0 di tolak dan H_2 di terima, yaitu bahwa hipotesis *soft skill training* berpengaruh positif terhadap *employee performance* adalah terbukti.
4. Pada uji hipotesis, variabel *independent work environment* terhadap variabel *dependent employee performance* (Y) memiliki tingkat signifikan sebesar 0.074 (di atas 0.05). Sementara, nilai t hitung $<$ t tabel yaitu sebesar $-1.908 < 1.657$ yang memiliki arti bahwa H_0 di terima dan H_3 di tolak, yaitu bahwa hipotesis *work environment* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil yang di teliti oleh peneliti, maka ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti, yaitu :

1. Hasil penelitian pada variabel *job satisfaction* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling rendah yaitu 4.523. Pada indikator ini mengatakan bahwa karyawan mengerti dengan baik mengenai jenjang karir mereka di perusahaan, namun tidak semua karyawan merasakan hal yang sama. Menurut Desller (2010) *managing career* adalah dimana proses yang bisa membuat karyawan lebih mengerti dan dapat mengembangkan kemampuannya dengan efektif di dalam organisasi. Cara

perusahaan untuk bisa mengembangkan karir seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah dengan memberikan informasi seluas-luasnya dan pelatihan semaksimal mungkin kepada setiap karyawan yang dinilai sangat potensial dan terlihat serius untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut (bukan karyawan yang terlihat hanya menggunakan perusahaan ini sebagai batu loncatan untuk bisa bekerja di perusahaan yang lebih besar). Oleh karena itu, sudah menjadi tugas perusahaan untuk memberikan kesempatan seorang karyawan supaya mampu mengembangkan keahlian dan karir mereka. Informasi-informasi tersebut bisa didapatkan dari seminar, *study tour*, *in-house training* atau bahkan bisa juga dengan langsung membuka program beasiswa untuk para karyawan potensial. Selain itu, peneliti menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan jenjang karir karyawan, perusahaan harus memberi tahu apa saja aspek yang dibutuhkan untuk mendapat kenaikan jabatan, menyediakan pelatihan pengembangan karir, memberikan *feedback* terhadap performa yang berorientasi pada karir dan membantu karyawan untuk mengembangkan kemampuannya, dengan demikian karyawan menjadi tahu apa saja yang harus mereka lakukan untuk bisa mendapatkan kenaikan jabatan sehingga dapat membuat karyawan memiliki *performance* yang lebih terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat mengadakan sistem manajemen karir karyawan, manajemen karir ini merupakan proses supaya karyawan bisa lebih memahami minat karir mereka termasuk pengembangan karir karyawan ke arah yang lebih baik.

Manajemen karir ini berperan sangat penting untuk mengembangkan SDM dengan membuat upaya yang mendorong serta memotivasi karyawan sehingga mereka bisa mencapai jenjang karir yang lebih baik ke depannya. Manajemen Karir Karyawan juga bisa menjadi salah satu upaya untuk memberikan wawasan lebih banyak terkait dengan kemampuan, deskripsi tugas yang berbeda sesuai dengan level dan posisi jabatan mereka. Untuk memberikan pemahaman ini, karyawan biasanya juga diberi kesempatan untuk mendapatkan posisi dan tugas di beberapa bagian yang berbeda dalam jenjang karir tersebut.

2. Hasil penelitian pada variabel *soft skill training* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling rendah yaitu 4.169. Pada indikator ini mengatakan *Teamwork training* dirancang berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang saya lakukan, namun banyak karyawan juga yang kurang setuju akan pernyataan tersebut. Sehingga peneliti menyarankan agar sebelum perusahaan mengadakan *training* ada baiknya untuk menganalisa dan mencari tahu *training* apa yang benar – benar dibutuhkan oleh para karyawan yaitu bisa dengan cara menggunakan *TNA* (*training need analysis*). Menurut Locke (2009) *training need analysis* merupakan istilah yang dipergunakan dalam analisis untuk memahami permasalahan kinerja atau permasalahan yang berkaitan dengan teknologi baru. Dalam melakukan *training need analysis* ada beberapa langkah yang harus dilakukan oleh perusahaan, yaitu:

A. Tentukan Hasil yang Diinginkan

Perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu keberhasilan seperti apa yang ingin dicapai. Perusahaan juga harus mengetahui bagaimana mengukur keberhasilan tersebut, bisa dalam bentuk perilaku atau pengukuran apapun.

B. Libatkan Para Karyawan

Perusahaan harus melibatkan karyawan untuk dapat mengidentifikasi kebutuhan yang diinginkan dan kompetensi yang dibutuhkan.

C. kompetensi apa yang dibutuhkan saat ini

Data yang perusahaan peroleh dari karyawan akan menunjukkan gap antara kompetensi yang perusahaan butuhkan dengan kompetensi mereka saat ini. Sehingga tahu kebutuhan dan pelatihan apa yang harus dipenuhi untuk meningkatkan potensi karyawan.

D. Tentukan metode yang paling efektif

Ada bermacam-macam metode yang bisa perusahaan gunakan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia di dalam organisasi seperti *on the job training*, seminar, ataupun *mentoring* dan *coaching*.

E. Perhatikan biaya yang dikeluarkan

Pelatihan yang akan dilakukan pasti membutuhkan biaya. Yang perlu diingat adalah waktu, dan tenaga yang perusahaan luangkan juga termasuk biaya.

sehingga jika perusahaan menerapkan *training need analysis* diharapkan dapat menemukan *training* apa yang dibutuhkan oleh para karyawan dan meningkatkan *employee performance*.

3. Hasil penelitian pada variabel *work environment* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling rendah yaitu 4.346. pada indikator ini mengatakan terdapat kepercayaan antar karyawan secara umum, namun tidak semua karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Sehingga peneliti menyarankan agar perusahaan dapat menjadi media untuk membuat karyawan saling percaya satu sama lain di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Perusahaan dapat mengadakan *outing* minimal setahun sekali, hal ini bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan dan karyawan memiliki waktu untuk mengenal satu sama lain, sehingga para karyawan mampu mengeluarkan kinerja terbaik mereka bagi perusahaan.
4. Hasil penelitian pada variabel *employee performance* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling rendah yaitu 4.476. pada indikator ini dikatakan bahwa karyawan menetapkan standar yang tinggi akan pekerjaan mereka, sehingga diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan standart yang tinggi agar hasil pekerjaan yang dilakukan dapat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan juga harus dapat mendorong bagaimana cara agar para karyawan dapat menetapkan standar kerja mereka dengan cara memberikan dorongan atau dukungan kepada karyawan untuk

berkembang, membuat standart kerja yang jelas, menetapkan area tanggung jawab kerja yang jelas, mengawasi dan mengikuti karyawan dalam melakukan pekerjaan serta memberikan *reward* atau bonus sesuai dengan performa mereka dan disesuaikan pula dengan kondisi *financial* perusahaan. Cara lain untuk menetapkan standar pekerjaan karyawan dapat dilakukan menggunakan *balance scorecard* yang berguna untuk mengukur kinerja dengan memperhatikan keseimbangan sisi keuangan dan non keuangan, jangka panjang dan jangka pendek, intern dan ekstern. Dengan demikian para karyawan dapat meningkatkan standar kerja mereka.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan peneliti, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk peneliti selanjutnya, diantaranya adalah:

1. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang lebih banyak agar pada penelitian selanjutnya mendapat hasil yang lebih akurat dan maksimal.
2. Peneliti selanjutnya dapat melibatkan perusahaan di indutri lain seperti industri retail, perbankan, dll dengan mengangkat fenomena *job satisfaction, soft skill training, dan work environment* dalam mengukur *employee performance*.
3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variasi jenis karakteristik responden yang berbeda sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat.

4. Peneliti selanjutnya dapat melibatkan banyak perusahaan pariwisata tidak hanya terbatas pada karyawan tetap di PT Destinasi Tirta Nusantara.
5. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel – variabel lain yang berhubungan dengan *employee performance* yang lebih mendukung. Variabel tersebut seperti motivasi kerja, menurut jurnal Olivia (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang” mengungkapkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kemudian variable yang dapat di gunakan dalam penelitian selanjutnya yaitu insentif, menurut jurnal Koko, Djamhur & Djudi (2015) yang berjudul “pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan” mengatakan bahwa insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Dari kedua variabel tersebut, peneliti selanjutnya dapat menggunakan kedua variabel tersebut untuk melengkapi aspek-aspek apa saja yang dapat mempengaruhi *employee performance*.

5.3 Limitasi Penelitian

1. Dalam pengukuran penelitian ini, para responden tidak dapat memilih kategori “netral”. Hal ini dikarenakan pilihan kategori kuesioner berjumlah genap sehingga tidak ada pilihan netral, sehingga jawaban responden dapat menimbulkan bias karena tidak adanya pilihan jawaban netral di kuesioner.

2. Dalam penelitian ini responden terbatas hanya pada karyawan tetap saja yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan yang sudah pernah mengikuti *soft skill training*.
3. Dalam Penelitian ini uji normalitas Kolmogorov-Smirnoe *work environment* dinyatakan tidak normal, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar uji normalitas untuk seluruh variabel terdistribusi secara normal.



UMMN