

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Merujuk penelitian serta pembahasan yang berkorelasi terhadap Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Langsung, serta Latar Belakang Pendidikan pada Kinerja Karyawan pada PT Iforte Solusi Infotek, maka melalui penelitian ini dapat ditarik simpulan bahwasanya:

1. Sesuai perolehan uji hipotesis dapat ditarik simpulan bahwasanya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan juga memperoleh dampak yang nyata dan baik terhadap kinerja karyawan pada PT Iforte Solusi Infotek. Ketika Pelatihan yang diterima oleh karyawan dijalankan dengan tepat dan benar, maka bisa memberi peningkatan pada kinerja karyawan, seperti salah satu indikator dengan rata-rata tingkat setuju tertinggi yaitu pelatihan yang diberikan telah sejalan akan sasaran yang ingin dicapai dalam program pelatihan. Namun begitupula sebaliknya ketika Pelatihan yang dilakukan seadanya atau tidak memenuhi standar dan prosedur perusahaan, maka kinerja karyawan pun akan ikut menurun.
2. Sesuai perolehan uji hipotesis dapat ditarik simpulan bahwasanya Kompensasi Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Langsung juga memperoleh dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Iforte Solusi Infotek. Kompensasi Langsung yang diterima oleh karyawan sudah sesuai maka bisa memberi peningkatan pada kinerja karyawan, seperti salah satu indikator dengan rata-rata tingkat setuju tertinggi yaitu tempat pekerjaan saya sudah memberi gaji di waktu yang tepat dan selaras atas standar yang diberlakukan. Tetapi sebaliknya ketika Kompensasi Langsung yang diterima belum sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Sesuai perolehan uji hipotesis dapat ditarik simpulan bahwasanya Latar Belakang Pendidikan memengaruhi Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan. Latar Belakang Pendidikan juga memperoleh dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT Iforte Solusi Infotek.

Penempatan posisi yang dilakukan ketika sesuai dengan Latar Belakang Pendidikan karyawan bisa memberi peningkatan pada kinerja karyawan, seperti salah satu indikator dengan rata-rata tingkat setuju tertinggi yaitu tingkat pendidikan sangat menentukan seberapa kompeten karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun sebaliknya ketika perusahaan melakukan penempatan posisi yang kurang tepat dengan Latar Belakang Pendidikan karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun.

B. Saran

Berlandaskan pada hasil penelitian serta simpulan yang sudah diutarakan, maka tersedia berbagai saran yang meliputi:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan perlu lebih menaruh perhatian pada aspek Pelatihan yang disediakan untuk karyawan. Jika PT Iforte Solusi Infotek memberikan pelatihan dengan baik sesuai standar perusahaan dan kebutuhan karyawan, maka dapat terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Perusahaan harus lebih menaruh perhatian pada aspek Kompensasi Langsung yang disediakan untuk karyawan. Jika PT Iforte Solusi Infotek memberikan kompensasi langsung dengan adil, tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan.
 - c. Perusahaan harus lebih memperhatikan aspek Latar Belakang Pendidikan karyawan. Jika PT Iforte Solusi Infotek memberikan standar latar belakang pendidikan yang tepat dan benar terhadap karyawan maupun calon karyawannya, serta melakukan penempatan posisi sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawannya, maka dapat menimbulkan peningkatan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Pada masa mendatang, para peneliti dapat menyelidiki variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, yang dapat menghasilkan temuan yang lebih istimewa daripada penelitian sebelumnya.

b. Peneliti berikutnya yang berencana untuk mengulangi penelitian ini dapat mengadakan penyelidikan terhadap isu-isu di lingkungan kerja yang berbeda, yang dapat menjadi landasan untuk merumuskan kebijakan yang sesuai.

3. Bagi Pihak Akademis

Hasil riset ini diharapkan bisa memerankan materi pengkajian dan penggunaan ilmu wawasan di bagian administrasi, fokusnya dalam aspek manajemen sumber daya manusia perihal dampak pelatihan, kompensasi langsung, dan latar belakang pendidikan terhadap kapasitas pekerja.

