

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Melalui hasil analisis pada data penelitian Kinerja Karyawan PT Worldwhite Enterprise Jakarta, maka peneliti ini dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Worldwhite Enterprise Jakarta. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2020) yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan, baik berupa finansial maupun nonfinansial, yang mampu mendorong motivasi, kepuasan, serta kinerja karyawan. Semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian Gilman dkk. (2023) dalam Jurnal Pendidikan Tambusai, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi yang adil akan menumbuhkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, Hidayah & Aisyah (2020) dalam Jurnal Profita menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien yang signifikan, serta dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Begitu pula menurut Asnawi (2019) dalam Warta Dharmawangsa, kompensasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi menjelaskan varians kinerja sebesar 42,8%.

Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu, yang menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil yang terdapat pada penelitian, memperlihatkan bahwa variabel independen Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Worldwhite Enterprise Jakarta. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara lebih optimal. Dengan adanya pelatihan yang terencana, karyawan mampu meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, serta sikap kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil ini didukung oleh penelitian Nevia Yanti (2021) dalam Jurnal Manajemen yang menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. Demikian pula, Utami & Rachman (2020) dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis menegaskan bahwa pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan karena memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang relevan dengan pekerjaannya. Sementara itu, Fitriani (2019) dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi kerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab pelatihan mampu menutup kesenjangan kompetensi, memperkuat keterampilan, serta menumbuhkan profesionalisme dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil yang terdapat pada penelitian, memperlihatkan bahwa variabel independen Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Worldwhite Enterprise Jakarta. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat, penuh tanggung jawab, serta berusaha memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh studi Andi Pallawagau, Asyari, & Olivia Yolanda (2023) dalam Jurnal Manajemen, yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Young-Il Indonesia, dibuktikan dengan nilai t hitung $2,714 > t$ tabel $1,960$ serta nilai probabilitas $0,007 < 0,05$. Temuan ini membuktikan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara nyata.

Selain itu, penelitian Siregar & Manullang (2021) dalam Jurnal Ilmu Manajemen juga menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka

semakin tinggi pula tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan. Demikian pula, Fitriana & Yuliana (2019) dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis menunjukkan bahwa motivasi, baik yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), mampu meningkatkan semangat kerja sehingga berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori dan temuan empiris sebelumnya, bahwa motivasi merupakan faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi mampu menjadi pendorong utama dalam meningkatkan etos kerja, disiplin, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

B. Saran

Melalui hasil pada penelitian, penjelasan dan kesimpulan pada penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, sehingga penulis mencoba membagi saran kepada PT Worldwhite Enterprise Jakarta sebagai bahan pertimbangan untuk mempertahankan serta meningkatkan Kinerja Karyawan dan juga saran bagi penelitian selanjutnya yaitu:

1. Menurut hasil yang terdapat pada penelitian, pada variabel Kompensasi yang dilakukan PT Worldwhite Enterprise Jakarta dalam indikator gaji dan upah diharapkan perusahaan mampu menyesuaikan Kompensasi agar karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal, terutama perusahaan harus sangat memperhatikan fasilitas para karyawan dan memberikan karyawan fasilitas yang memadai untuk menjaga semangat kerja karyawan dari dalam diri sendiri dan untuk indikator tunjangan agar lebih disesuaikan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan efektif.
2. Menurut hasil yang terdapat pada penelitian, pada variabel Pelatihan yang dilakukan PT Worldwhite Enterprise Jakarta dalam indikator Jenis Pelatihan diharapkan mampu meningkatkan membantu karyawan agar dapat mendapatkan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan karyawan. Terutama pada indikator kualifikasi peserta harus dipertahankan sehingga karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan merupakan karyawan yang cepat tanggap dan mudah memahami materi pelatihan sehingga pelatihan yang dilakukan memberikan hasil yang memuaskan dan untuk indikator metode pelatihan agar lebih disesuaikan sehingga karyawan tidak mengalami kesulitan saat melaksanakan pelatihan yang diberikan.

3. Menurut hasil penelitian, pada variabel Motivasi yang dilakukan PT Worldwhite Enterprise Jakarta dalam indikator hubungan yang harmonis diharapkan mampu meningkatkan Motivasi agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal terutama bagi perusahaan agar memperhatikan kebutuhan fisik karyawan, untuk indikator kebutuhan penghargaan yang sesuai dengan kemampuannya agar dipertahankan karena dengan adanya penghargaan disetiap karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan untuk indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan agar lebih ditingkatkan lagi karena karyawan bisa bekerja dengan lebih tenang dan fokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

