

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan. Semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan—baik dari segi materi, metode, maupun instruktur—maka semakin tinggi pula keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan. Pelatihan yang tepat sasaran mampu meningkatkan produktivitas, ketelitian, serta efektivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, pelatihan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung karyawan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi, standar pelayanan, dan tuntutan kerja. Namun, pelatihan bukan satu-satunya faktor, karena kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengembangan karier, budaya kerja, serta komitmen terhadap organisasi.
2. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan. Semakin jelas peluang pengembangan karier yang diberikan, semakin tinggi pula motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Program pengembangan karier yang baik, seperti kesempatan promosi, pelatihan lanjutan, dan pembinaan karier, mampu menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan loyalitas, serta menekan tingkat turnover. Karyawan yang melihat adanya masa depan yang baik di perusahaan cenderung memiliki rasa tanggung jawab lebih tinggi dan berusaha memberikan kinerja terbaik.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan loyalitas, rasa memiliki, dan kesediaan untuk berkorban demi tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen organisasi mencakup keterikatan emosional, keterlibatan dalam pekerjaan, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Hal ini berdampak pada meningkatnya disiplin, ketekunan, dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting yang menjaga stabilitas

kinerja perusahaan.

4. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan. Budaya kerja yang baik, yang ditunjukkan melalui disiplin, kerja sama, keterbukaan, dan profesionalisme, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi ini mendorong karyawan untuk lebih produktif, bersemangat, serta fokus dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, budaya kerja yang kuat juga memperkuat solidaritas antar karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab, dan meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Oleh karena itu, penerapan budaya kerja yang konsisten sangat penting dalam mendukung tercapainya target perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan dan juga saran bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

- a. Pelatihan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan, yang menunjukkan bahwa pelatihan sudah relevan dengan kebutuhan kerja. Hal ini perlu dipertahankan dengan terus menyesuaikan program pelatihan terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan operasional. Namun, indikator dengan rata-rata terendah adalah frekuensi pelatihan, yang berarti intensitas pelatihan masih

dirasakan kurang oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menambah frekuensi pelatihan berkala agar keterampilan karyawan terus terasah.

- b. Pengembangan Karier

Pada variabel pengembangan karier, indikator dengan rata-rata tertinggi adalah kejelasan jalur promosi, yang menandakan karyawan merasa perusahaan memberikan peluang untuk berkembang. Hal ini perlu dipertahankan dengan komunikasi yang lebih terbuka terkait jenjang karier. Namun, indikator terendah adalah kesempatan mengikuti program pengembangan eksternal, yang menunjukkan bahwa karyawan masih jarang mendapatkan kesempatan belajar di luar perusahaan. Disarankan agar perusahaan memperluas akses karyawan

terhadap seminar, workshop, atau pelatihan eksternal guna memperkaya wawasan dan keterampilan.

c. Komitmen Organisasi

Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan emosional terhadap PT. Niceso Sukses Indonesia. Hal ini harus dipertahankan dengan membangun budaya apresiasi dan penghargaan karyawan. Namun, indikator dengan nilai terendah adalah kesediaan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang, yang menunjukkan potensi masalah turnover. Perusahaan disarankan meningkatkan retensi dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, menawarkan kompensasi yang kompetitif, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

d. Budaya Kerja

Pada variabel budaya kerja, indikator dengan rata-rata tertinggi adalah kedisiplinan, yang menunjukkan bahwa karyawan sudah menerapkan disiplin dalam bekerja. Kondisi ini perlu dijaga dengan sistem reward dan punishment yang adil. Sementara itu, indikator dengan rata-rata terendah adalah keterbukaan dalam komunikasi, yang berarti masih ada hambatan dalam menyampaikan pendapat atau ide. Oleh karena itu, perusahaan disarankan mengadakan forum diskusi rutin, membangun budaya komunikasi dua arah, serta menciptakan iklim kerja yang lebih kolaboratif untuk memperkuat kerja sama tim.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Penelitian ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karier, komitmen organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk memperkuat studi di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan karyawan dan efektivitas kerja organisasi.

b. Disarankan bagi penelitian mendatang untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja, loyalitas karyawan, kompensasi, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau studi kasus, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih komprehensif dan dapat memperkuat kajian empiris di bidang manajemen sumber

daya manusia.

