

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Menurut data yang telah dianalisa pada penelitian ini, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini antara lain :

1. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Outsourcing* PT ZTE Indonesia. Yang memiliki arti bahwa jika terdapat peningkatan pada pelatihan, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada pelatihan, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan.
2. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Outsourcing* PT ZTE Indonesia. Yang berarti bahwa jika terdapat peningkatan pada motivasi kerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan juga. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada motivasi kerja, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan.
3. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Outsourcing* PT ZTE Indonesia. Yang memiliki arti bahwa apabila terdapat peningkatan pada kualitas gaya kepemimpinan, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan juga. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada kualitas gaya kepemimpinan, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan.
4. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Outsourcing* PT ZTE Indonesia. Yang berarti bahwa apabila terdapat

peningkatan pada disiplin kerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan. Berlaku sebaliknya, apabila terdapat penurunan pada disiplin kerja, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan.

B. Saran

Menurut hasil penelitian, penjelasan, serta kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran yang akan diberikan kepada Departemen *Outsourcing* PT ZTE Indonesia antara lain :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan diharapkan agar dapat memberikan arahan serta bimbingan terhadap pimpinan-pimpinan di lingkungan kerja, supaya mampu untuk lebih mengendalikan emosionalnya dalam berkomunikasi dengan karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling menonjol dalam memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada hal tersebut, kemampuan seorang pemimpin dalam mengendalikan emosionalnya menjadi faktor yang harus dievaluasi. Hal ini dapat dijadikan perhatian untuk Departemen *Outsourcing* PT ZTE Indonesia. Pemimpin yang mampu mengendalikan emosionalnya dalam lingkup kerja dengan baik, dapat menghasilkan rasa hormat serta yang diberikan oleh bawahannya, sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal dan tekanan emosional yang dirasakan tidak menurunkan kinerja pada pekerjaannya, sehingga dengan hal tersebut diharapkan karyawan dapat memiliki peningkatan kinerja yang dihasilkan.
 - b. Perusahaan diharapkan agar dapat meningkatkan serta memperbaiki metode pelatihan yang telah berjalan, supaya peserta pelatihan dapat diterima dengan baik oleh peserta pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang terlemah dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen *Outsourcing* PT ZTE Indonesia. Pada hal tersebut, metode pelatihan yang sedang berjalan menjadi faktor terlemah dalam pelaksanaan pelatihan. Hal ini dapat dijadikan perhatian untuk Departemen *Outsourcing* PT ZTE Indonesia.

Metode yang digunakan dalam penerapan pelatihan merupakan hal krusial dalam realisasinya menyampaikan materi serta ketercapaian tujuan pada pelatihan tersebut.

- c. Perusahaan diharapkan agar dapat memberikan dorongan terhadap karyawannya, supaya karyawan dapat lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai dengan target kerjanya yang telah ditentukan. Motivasi merupakan faktor lain yang kurang kuat dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen *Outsourcing* PT ZTE Indonesia. Keberhasilan karyawan dalam pekerjaannya merupakan faktor yang perlu diperhatikan. Karyawan yang merasa tingkat keberhasilannya kurang maksimal menimbulkan rendahnya motivasi kerja yang ada, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Tingkat motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat memberikan dorongan yang ke arah positif untuk karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat menjadi lebih baik.
 - d. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Outsourcing* PT ZTE Indonesia. Ketegasan dalam disiplin kerja harus ditingkatkan, agar kedisiplinan karyawan terhadap ketaatan peraturan yang berlaku dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan prosedur kerja, aturan, dan sanksi yang telah berlaku. Jika karyawan dapat taat dan patuh pada peraturan yang ada, maka hal ini dapat memberikan pengaruh pada produktivitas serta kinerja pada karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan lingkup tema yang serupa yang berhubungan dengan pelatihan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat memanfaatkan hasil dari penelitian ini sebagai rujukan dan referensi untuk penelitian selanjutnya jika mengambil tema yang sama.
 - b. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel lainnya yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian sebelumnya.

- c. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meninjau ulang pada permasalahan dalam subjek penelitian yang akan diteliti agar mendapatkan gambaran lingkup yang lebih luas sehingga dapat memberi tingkat keakuratan yang tinggi dalam bidang sumber daya manusia.

