

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Didasarkan hasil studi yang telah dilaksanakan, disertai dengan pembahasan dan penjabaran yang disampaikan oleh peneliti pada pembahasan sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel *human capital* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Telunas Resorts.
2. Variabel pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Telunas Resorts.
3. Variabel penilaian kinerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Telunas Resorts.
4. Human capital ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan penilaian kinerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Telunas Resorts.

#### **5.2 Saran**

Setelah peneliti melakukan studi ini, peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan dan berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti ingin memberikan saran bagi perusahaan Telunas Resorts dan untuk peneliti selanjutnya, saran yang dimiliki oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

- a. Dalam era kompetisi yang semakin ketat, perusahaan semakin sering menerapkan *human capital* dalam berbagai lapisan organisasi, perusahaan sudah mulai meninggalkan paradigma lama yang menganggap manusia hanya sebagai sumber daya (*resource*), karena sumber daya adalah sesuatu yang lama kelamaan nilai produktivitasnya akan menurun, akan tetapi dibutuhkan paradigma baru yang menganggap manusia sebagai modal yang nilainya dapat dilipatgandakan seiring bertambahnya waktu. Hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan human capital dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya sebagai berikut:
- 1) Dimulai dari langkah pertama, yaitu merekrut orang yang tepat untuk posisi yang tepat.
  - 2) Dapat menganalisa kekurangan dan kelebihan karyawan dan memberikan strategi *skill improvement*.
  - 3) Selalu mengupayakan untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki karyawan sesuai dengan standar.
  - 4) Mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan keterampilan, keahlian, kemampuan dan bidang minat karyawan.
- b. Bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dapat dilakukan beberapa langkah, diantaranya adalah:
- 1) Memberikan program pelatihan khusus bagi karyawan yang baru masuk kerja, sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya.

- 2) Dapat memfokuskan pilihan yang tepat bagi pelatihan dan pengembangan karyawan.
  - 3) Perusahaan lebih dahulu mengukur kompetensi sebelum mengadakan pelatihan. Hal ini penting dilakukan untuk lebih menjamin tingkat efisiensi dan efektivitas pelatihan yang akan diadakan nantinya. Terutama pelatihan yang diselenggarakan bagi karyawan baru.
  - 4) Memastikan materi yang diberikan selama pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan.
  - 5) Melakukan pengamatan setelah beberapa periode waktu pelatihan selesai diadakan. Amati apakah terdapat perubahan positif yang terjadi setelah pelatihan atau diperlukan tindakan untuk melaksanakan pelatihan lagi, baik itu dengan materi yang sama atau pelatihan lanjutan dengan materi yang berbeda.
- c. Dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penilaian kinerja terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, diantaranya:
- 1) Penilaian kinerja tidak hanya menilai dari hasil kerja yang dimiliki karyawan, tetapi juga menilai proses kerja yang telah dilakukannya.
  - 2) Harus ada komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan dalam melaksanakan proses penilaian kinerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Atasan diharapkan dapat memberikan kritik yang membangun bagi karyawannya, bukan kritik yang dapat memicu konflik diantara kedua belah pihak.
- 4) Atasan diharapkan juga dapat mendengarkan permasalahan atau keluhan kesah yang dimiliki karyawan dengan seksama selama sesi penilaian kinerja berlangsung.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat memberikan tambahan variabel yang hendak diteliti dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi karyawan, kompensasi dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan penelitian ini menjadi lebih baik lagi dalam menganalisa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.