

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Secara parsial, variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan kesempatan promosi di PT. EXCELITAS TECHNOLOGIES BATAM, di mana meskipun 95% karyawan menunjukkan kinerja yang baik, hanya sekitar 10% yang mendapatkan promosi setiap tahun. Akibatnya, karyawan tidak terlalu mengandalkan promosi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka.

Secara parsial, pelatihan kerja juga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh sistem pelatihan yang bersifat mandatory dan kurang terintegrasi dengan kebutuhan kerja, sehingga tidak secara langsung meningkatkan kemampuan yang relevan untuk mendukung kinerja.

Sebaliknya, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di PT. EXCELITAS TECHNOLOGIES BATAM, meskipun kesempatan promosi terbatas, sistem insentif melalui kesempatan lembur (OT), bonus, dan kenaikan gaji yang lebih besar memberikan dorongan nyata kepada karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Simultan (Uji F):

Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut (Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, dan Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun secara parsial hanya motivasi yang memberikan dampak signifikan, keberadaan variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja tetap memberikan

kontribusi apabila dikembangkan lebih optimal. Sinergi ketiga variabel ini menunjukkan bahwa pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

5.2 Saran

Saran untuk Perusahaan:

Selain insentif finansial, memberikan penghargaan non-finansial seperti pengakuan publik, sertifikat, dan penghargaan kinerja juga dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Tinjau kembali materi dan jenis pelatihan yang diberikan agar lebih sesuai dengan kebutuhan spesifik pekerjaan karyawan. Pelatihan yang relevan dan aplikatif akan lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi kerja.

Libatkan karyawan dalam perencanaan pelatihan untuk mengetahui area pengembangan yang mereka butuhkan, sehingga pelatihan dapat lebih tepat sasaran dan berdampak positif terhadap kinerja.

Saran untuk Peneliti lanjutan:

Penelitian selanjutnya dapat menguji apakah terdapat variabel mediasi (misalnya, kepuasan kerja sebagai penghubung antara motivasi dan kinerja) atau variabel moderasi (misalnya, budaya organisasi yang mempengaruhi hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja).

Gunakan sampel yang lebih besar dan representatif untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Teknik sampling yang tepat juga akan mendukung validitas temuan.

Menggabungkan metode kuantitatif dengan kualitatif (misalnya, wawancara atau focus group discussion) dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi karyawan terkait sistem insentif, pelatihan, dan pengembangan karir.

Mengkaji topik yang sama di perusahaan dengan karakteristik dan budaya kerja yang berbeda dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang bersifat umum dan spesifik pada masing-masing organisasi.