

BAB IV

PENUTUP

Bab IV terdiri dari kesimpulan dan saran berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Genco Furniture Indonesia.

4.1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian yang melibatkan 104 responden dari karyawan PT Genco Furniture Indonesia, temuan penelitian dirangkum dalam kesimpulan berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja seperti pelatihan teknis, pelatihan non-teknis, pelatihan orientasi, atau pelatihan pengembangan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kehadiran pelatihan kerja yang dapat meningkatkan hard skills, soft skills, produktivitas kerja karyawan, pengetahuan dan wawasan karyawan, dan kualitas kerja karyawan. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan berdasarkan tanggapan kuesioner responden, khususnya dalam hal cara pelatihan kerja yang diterima cukup efektif dalam menaikkan level keterampilan. Hal ini menjadi poin pembenahan dalam pelatihan kerja PT Genco Furniture Indonesia.
2. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, insentif tambahan, atau bonus kinerja dapat

memengaruhi kinerja karyawan. Kehadiran motivasi kerja yang dapat meningkatkan bekerja lebih cepat dan efisien, loyalitas dan kepuasan kerja, produktivitas kerja karyawan, inovasi dan kreativitas karyawan, dan kualitas kerja karyawan. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan berdasarkan tanggapan kuesioner responden, khususnya dalam hal cara pemberian penghargaan atas pencapaian kerja menaikkan level motivasi. Hal ini menjadi poin pembenahan dalam motivasi kerja PT Genco Furniture Indonesia.

3. Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT Genco Furniture Indonesia.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, peneliti memberikan saran-saran berikut:

1. Untuk memastikan pelatihan berdampak positif, perusahaan perlu merancang pelatihan yang relevan, melibatkan karyawan secara aktif, dan memberi dukungan yang memadai. Evaluasi dan tindak lanjut juga penting untuk memastikan bahwasanya pelatihan benar-benar bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan.
2. Untuk memastikan motivasi berdampak positif pada kinerja, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberi pelatihan, menetapkan misi yang rinci, dan memberi pengakuan serta umpan balik

yang konstruktif. Dengan demikian, motivasi karyawan dapat ditujukan guna menggapai kinerja yang optimal.

3. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan motivasi kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh rata-rata penilaian responden sebesar 3,05, yang masuk dalam kategori cukup baik (2,61 hingga 3,40). Namun, indikator dengan penilaian terendah, yaitu “saya selalu menuntaskan pekerjaan selaras dengan waktu yang ditetapkan,” yang mencerminkan pentingnya pelatihan kerja dan motivasi dalam mendorong kinerja karyawan. Namun, meskipun pelatihan kerja dan motivasi dapat meningkatkan kinerja, keduanya tidak selalu memberikan dampak emosional yang positif bagi semua karyawan. Beberapa karyawan mungkin merasa terbebani atau kurang puas meskipun mereka diberi pelatihan atau dorongan motivasi. Untuk mengatasi hal ini, beberapa saran untuk PT Genco Furniture Indonesia meliputi meningkatkan dan memberikan keterampilan teknis, perusahaan juga harus memberikan pelatihan dalam hal pengelolaan stres, komunikasi efektif, manajemen waktu untuk membantu karyawan mengelola tekanan emosional, memberikan fleksibilitas waktu atau opsi bekerja dari rumah dapat membantu karyawan mengatur waktu mereka dengan lebih baik dan mengurangi stress, dan perusahaan bisa menyediakan program dukungan kesehatan mental, seperti konseling atau sesi relaksasi, untuk membantu karyawan mengelola stres dan perasaan negatif yang mungkin muncul. Selain itu, pemimpin yang baik tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga mendengarkan kekhawatiran

karyawan. Komunikasi terbuka dan dukungan moral dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai dan tidak terbebani. Dengan mengoptimalkan aspek-aspek ini, karyawan tidak hanya termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi juga merasa dihargai dan terjaga kesejahteraan emosionalnya.

4. Untuk peneliti di masa depan, disarankan untuk melakukan studi yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT Genco Furniture Indonesia, seperti pelatihan karyawan, motivasi kerja, keterampilan dan kompetensi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dan manajemen. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.