

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian ini sebagai adalah berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera dengan nilai $\beta_1 = 0,537$ yang signifikan pada t-hitung 4,636 dan sig 0,000 dapat dinyatakan jika pelatihan meningkat maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya jika pelatihan buruk maka kinerjanya juga akan buruk.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Cipta Visi Sejahtera dengan nilai $\beta_2 = 0,302$ yang signifikan pada t-hitung 2,466 dan sig 0,020 dapat dinyatakan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja rendah maka kinerjanya juga akan rendah.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Peneliti memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi terkait penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel pelatihan indikator terendah rata-rata skor jawaban paling rendah pada indikator materi pelatihan. Pada pernyataan (nomor 6) materi pelatihan mudah dipahami dan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang pekerjaan. Dengan jawaban skor rata-rata 1,08. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan yang berlangsung belum maksimal, karenanya Sebagian karyawan masih ada yang belum memahami pelatihan terkait bidang yang dikerjakan. Berdasarkan skor terendah, karyawan mengharapkan pemberian materi pelatihan ini harus diperhatikan dan ditinjau kembali oleh pihak PT Cipta Visi Sejahtera agar karyawan dapat memahami apa maksud dari materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur pelatihan. Maka disarankan pada atasan sebaiknya lebih mengembangkan pemberian materi pelatihan yang terdiri dari On The Job Training yang dapat memberikan rotasi jabatan, praktek kerja dan mendapat kan bimbingan pekerjaan yang lebih baik, serta On The Job Training yang memberikan workshop, pelatihan ruang kelas, dan jangka waktu untuk masing-masing pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan perusahaan, pekerjaan diselesaikan dengan penuh ketelitian dan kecermatan, dan pelayanan yang sesuai dengan target.
2. Pada variabel lingkungan kerja indikator terendah rata-rata skor jawaban paling rendah pada indikator penerangan. Pada pernyataan (nomor 6) cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan bagi karyawan. dengan jawaban skor rata-rata 1,21. Dengan ini dapat disimpulkan karyawan penerangan/pencahayaan di perusahaan belum begitu memenuhi sesuai standar perusahaan, sehingga hal tersebut dapat mengganggu penglihatan

karyawan selama bekerja dan menyebabkan pekerjaan tidak efektif dan efisien. Maka disarankan, perusahaan harus mampu memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja terkait dalam lingkungan kerja terutama untuk penerangan yang cukup memadai di tempat kerja sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

3. Pada variabel kinerja karyawan indikator terendah rata-rata skor jawaban paling rendah pada indikator kualitas kerja. Pada pernyataan (nomor 1) karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar mutu yang berlaku. Dengan jawaban skor rata-rata 1,33. Hal ini berarti masih ada karyawan yang kurang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga berdampak pada penurunan hasil kinerja karyawan itu sendiri. Maka disarankan perusahaan harus ikut serta memberikan dorongan berupa motivasi agar karyawan dapat berkontribusi dengan baik.

5.2.2 Bagi Karyawan

Sebaiknya tingkatkan lagi kinerjanya dengan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan (B6). Karena hal ini sangat penting agar tidak menurunkan hasil output penjualan sehingga berdampak pada penurunan hasil kinerja karyawan itu sendiri.

Lebih ditingkatkan lagi kinerjanya dan harus lebih semangat melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar mutu yang ada (A1). Karena dengan semangatnya dalam bekerja akan meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik pada karyawan itu sendiri yang berdampak pada perusahaan.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian serupa, diharapkan dapat lebih memperdalam penelitian mengenai pengembangan karier dan motivasi yang lebih luas dan dapat menemukan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja. Diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

Pertanyaan dalam kuesioner lebih dipersingkat agar mudah dipahami oleh responden dikarenakan latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman responden yang diteliti akan bervariasi.