

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah disajikan sebelumnya pada bab IV, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

Pelatihan yang telah dilakukan PT Putra Chandra Sentosa untuk karyawan bagian *warehouse & logistic*, secara keseluruhan sangat baik.

Kompetensi yang dimiliki karyawan bagian *warehouse & logistic* di PT Putra Chandra Sentosa, secara keseluruhan sudah cukup baik.

Kinerja karyawan *warehouse & logistic* pada PT Putra Chandra Sentosa terbilang baik.

Terdapat korelasi dan kontribusi yang cukup kuat, sebesar sebesar 0,906 antara pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Terdapat korelasi dan kontribusi yang lemah, sebesar 0,099 antara pelatihan terhadap kompetensi.

Terdapat pengaruh atas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap





kinerja karyawan *warehouse & logistic* di PT Putra Chandra Sentosa, sehingga hipotesis pertama terbukti. Dimana pelatihan yang dilakukan perusahaan cukup tinggi, maka berdampak pada kinerja individu karyawan.

Terdapat pengaruh yang lemah atas kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *warehouse & logistic* di PT Putra Chandra Sentosa, sehingga hipotesis kedua tidak terbukti.

Dimana kompetensi yang dimiliki karyawan *warehouse&logistik* sangat lemah dan akan mengganggu kinerja karyawan

Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kompetensi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kompetensi dan tidak signifikan terhadap kompetensi, sehingga hipotesis ketiga tidak terbukti, dan dapat diartikan bahwa dengan mengadakan pelatihan kepada karyawan tidak berpengaruh terhadap kompetensi.

Dengan menggunakan analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat tinggi, sedangkan pengaruh

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kompetensi terhadap kinerja karyawan sangat lemah, dan pengaruh tidak langsung antara pelatihan terhadap kompetensi juga tidak ada pengaruh mediasi.

C

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti sebagai berikut

1. Bagi pihak PT. Putra Chandra Sentosa

- a) Pelatihan yang diselenggarakan perusahaan PT. Putra Chandra Sentosa untuk karyawan *warehouse & logistic* sudah baik, akan tetapi ada perlu peningkatan lagi, mengingat faktor pelatihan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kegiatan pelatihan, seperti pelaksanaan pelatihan harus lebih intensif, metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan selalu mengikuti perkembangan, materi pelatihan yang diberikan kepada

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



anggota lebih beragam dan mudah dimengerti, kemudian instruktur atau *trainer* harus menguasai materi pelatihan, dan sarana dan prasarana yang disediakan dalam pelatihan harus di persiapkan lebih baik lagi. Sehingga pelatihan yang lebih baik dapat menjadi motif dasar dari seseorang untuk mau bekerja dengan lebih baik dan giat.

- b) Kemudian untuk kompetensi di karyawan *warehouse & logistic*, memang lemah pengaruhnya terhadap kinerja, maka dari perlu ada peningkatan kompetensi dalam hal pengetahuan dan ketrampilan dengan mengadakan uji kompetensi. Dengan begitu kompetensi akan meningkat dan karyawan akan lebih giat dalam bekerja.
- c) Sedangkan untuk kinerja karyawan *warehouse & logistic*, yang dinilai langsung manajer *warehouse & logistic* dan hasil kuisisioner yang telah diteliti dan diuji bahwa kinerja karyawan *warehouse&logistic* sudah baik, namun untuk meningkatkan kinerja maka perlu ada sosialisasikan lagi tentang tugas dan pekerjaan agar karyawan benar – benar memahami pekerjaaa, tugas, dan fungsinya dengan tanggungjawab. Pencapaian target dan perusahaan dari karyawan juga perlu ditingkatkan

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

kembali, agar karyawan dalam bekerja selalu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan tercapainya hal – hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan warehouse&logistik.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pelatihan dan kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian lain dan jumlah responden yang diperbesar agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini. Serta diharapkan dapat memperluas variabel lain yang dapat diteliti diluar variabel pelatihan dan kompetensi, seperti motivasi, budaya organisasi, *turnover intention*, kompensasi, dan lingkungan kerja .

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

