

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian mengenai Pengaruh Rotasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Bekasi maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis identitas responden, sebagian besar karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor cabang Area Bekasi adalah wanita sebanyak 64 orang (64%). Pendidikan terakhir karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Bekasi sebagian besar adalah lulusan Sarjana sebanyak 53 orang (53%). Masa bekerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Bekasi sebagian besar bekerja 1- 5 tahun sebanyak 46 orang (46%).
2. Hasil uji F menunjukkan bahwa Rotasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dapat dilihat dari perolehan nilai F hitung sebesar  $79,194 > 3,089$  (F tabel).
3. Hasil uji T secara parsial menunjukkan bahwa Rotasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang diperoleh nilai t-hitung sebesar  $6,315 > 1,66071$  (t tabel).
4. Pelatihan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dibuktikan dalam perhitungan yang diperoleh t-hitung sebesar  $2,247 > 1,66071$  (t tabel).
5. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 62,0 % Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Bekasi dipengaruhi oleh variabel Rotasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 38,0 % disebabkan lain dari diluar variabel pada penelitian ini.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan diatas, ada beberapa implikasi manjerial untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan yang diberikan terkait dengan penelitian yang telah dilakukan yaitu:

1. Dari hasil analisis data oleh peneliti, variabel Rotasi Kerja merupakan faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja, dalam suatu perusahaan Rotasi Kerja dapat menjadi bagian penting. Rotasi Kerja yang dilakukan oleh perusahaan senantiasa harus memperhatikan pelaksanaannya supaya kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik seperti rotasi kerja dilakukan minimal 3 tahun sekali. Karena dari data penelitian yang diisi oleh responden rotasi kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama yaitu dapat membah ilmu, pengetahuan dan wawasan, karena pengetahuan karyawan yang dirotasi masih minim.
2. Sistem Pelatihan yang dilakukan perusahaan yang ditujukan kepada karyawan dapat ditingkatkan kembali oleh perusahaan agar karyawan dapat memahami dan menambah wawasan guna meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan yang diberikan haruslah tertata dengan baik seperti pada kuantitas yaitu jadwal pelaksanaan waktu yang diberikan cukup untuk memahami materi pelatihan yang ada. Oleh sebab itu penyelenggaraan pelatihan harus didasarkan pada kebutuhan kerja yang akan dilakukan. Pelatihan tidak harus dilaksanakan pada karyawan baru akan tetapi pelatihan juga dilakukan saat karyawan tersebut mendapatkan pekerjaan atau bisa juga jabatan yang baru dengan begitu jika karyawan mendapatkan hal- hal yang baru akan menjadikan karyawan memahami materi tersebut sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya menambahkan atau melakukan penelitian mengenai rvariabel lain yang dapat mempengaruhi

Kinerja karyawan seperti Lingkungan Kerja, Motivasi atau yang lainnya.

