

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama melalui uji t menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara parsial berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Bakrie Pipe Industries. Pada PT Bakrie Pipe Industries. Kinerja karyawan juga dibutuhkan pelatihan kerja misalnya pelatihan bidang manajemen sumber daya manusia, bidang operasional, bagian pembukuan, bagian keuangan dll. Apabila organisasi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang professional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas yang baik maka lembaga tersebut dapat berkembang dengan pesat.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua melalui uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Bakrie Pipe Industries.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga melalui uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Bakrie Pipe Industries. Kelancaran kinerja karyawan di PT Bakrie Pipe Industries di dorong oleh kedisiplinan karyawan yang baik seperti halnya datang dan pulang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk peaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif. Selain itu tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit dalam lembaga untuk mewujudkan tujuannya.
4. Pelatihan dan pengembangan (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, untuk

meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bakrie Pipe Industries perlu memperhatikan kualitas disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama karena variabel tersebut cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan semaksimal mungkin, sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian juga masih terdapat beberapa keterbatasan yaitu:

1. Didalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel Pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja masih terdapat banyak faktor lainnya yang mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan tersebut seperti lingkungan kerja, jenjang karir, fasilitas perusahaan, kedisiplinan karyawan, dan masih banyak lagi faktor-faktor lainnya.
2. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada prosese pengumpulan data. Aktivitas yang padat dari pihak responden dapat mempengaruhi konsentrasi responden dalam mengisi penelitian. Untuk mengurangi dampak keterbatasan ini, peneliti menyebarkan kuesioner pada waktu-waktu istirahat atau pada saat beberapa responden mendapatkan waktu senggang secara teratur.
3. Perbandingan yang kontradiktif antara konsep dan hasil penelitian terjadi karena hasil tersebut akan sangat bergantung pada pengetahuan responden saat menjawab kuesioner penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakrie Pipe Industries, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

Untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan Visi dan Misi PT Bakrie Pipe industries, penting bagi perusahaan tersebut untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya agar

kinerja mereka memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dengan dukungan Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja yang kuat, maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai secara terarah, teratur, dan lebih baik.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan kegiatan penelitian terkait kinerja karyawan, agar dapat mempertimbangkan untuk menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh kepada kinerja karyawan. Sehingga, penelitian yang dilakukan akan memiliki pengaruh yang lebih beragam lagi. Penelitian ini memiliki potensi untuk direplikasi dengan mengubah objek penelitian namun tetap menggunakan variabel yang sama, atau dengan mempertahankan objek penelitian namun menggunakan variabel yang berbeda. Misalnya, penelitian dapat difokuskan pada variabel independent (bebas) lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pengembangan karir, konflik kerja, dan stress kerja.

