

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan serta berdasarkan pembahasan pada bab IV mengenai pengaruh pelatihan kerja, sistem kontrak kerja, dan *reward & punishment* terhadap kinerja karyawan PT Circleka Indonesia Utama, maka penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Artinya jika pelatihan dilaksanakan dengan baik dan didukung oleh metode pelatihan yang tepat dan sesuai dengan jenis pelatihan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Circleka Indonesia Utama.
2. Hasil dari uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel sistem kontrak kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dikarenakan tidak dapat dipastikan bahwa karyawan dengan status pekerja kontrak atau PKWT, memiliki kinerja yang buruk, pada kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa kemungkinan dengan adanya sistem kontrak kerja membuat karyawan kontrak memberikan kinerja terbaiknya melebihi karyawan tetap, karena karyawan kontrak tersebut ingin dijadikan karyawan tetap atau sekedar agar kontraknya di

perpanjang. Namun tidak sedikit karyawan kontrak hanya memberikan kinerja yang tidak maksimal dengan alasan mereka hanya karyawan kontrak. Ini menunjukkan bahwa sistem kontrak kerja bukan satu-satunya faktor pendorong terjadinya peningkatan kinerja pada karyawan kontrak PT Circleka Indonesia Utama.

3. Hasil dari uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel *reward & punishment* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Maka dengan memberikan *reward & punishment* secara adil kepada seluruh karyawannya, maka akan memicu semangat karyawan untuk memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan, sehingga kinerja karyawan PT Circleka Indonesia Utama semakin meningkat.
4. Hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, sistem kontrak kerja dan *reward & punishment* secara simultan atau bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja harus didukung oleh ketiganya yaitu pelatihan kerja, sistem kontrak kerja dan *reward & punishment* yang dilakukan di PT Circleka Indonesia Utama.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan waktu dan tenaga pada penelitian ini, sehingga penelitian ini kurang maksimal.
2. Kriteria pada penelitian ini yaitu karyawan kontrak dan menggunakan 64 sampel yang hanya mewakili dari keseluruhan karyawan.

3. Variabel yang terbatas pada penelitian ini yaitu hanya menggunakan variabel pelatihan kerja, sistem kontrak kerja, dan *reward & punishment*.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Sistem Kontrak Kerja, dan *Reward & Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Circleka Indonesia Utama menghasilkan saran sebagai berikut :

1. Bagi organisasi
 - a. Pada pelatihan kerja hasil pada kuisisioner keempat yaitu “metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan.” mendapatkan skor rendah dari pertanyaan yang lain. Sehingga menghasilkan saran yaitu untuk mengkaji ulang metode-metode penyajian materi dalam pelatihan kerja agar dapat lebih disesuaikan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.
 - b. Pada sistem kontrak kerja hasil pada kuisisioner pada ketiga yaitu “batas usia kerja sudah sesuai dengan aturan yang diterapkan oleh pemerintah” mendapatkan skor rendah dari pernyataan yang lain. Sehingga menghasilkan saran agar lebih memperhatikan kembali batas usia kerja sesuai dengan aturan yang diterapkan oleh pemerintah.
 - c. Pada sistem *reward & punishment* hasil pada kuisisioner ke dua yaitu “saya mendapatkan bonus jika pekerjaan saya mencapai target”

mendapatkan skor rendah dari pernyataan yang lain. Sehingga menghasilkan saran yaitu untuk mengkaji kembali pemberian bonus kepada karyawan-karyawan yang telah mencapai target dalam pekerjaannya. Agar seluruh karyawan dapat mendapatkan *reward* yang sesuai.

- d. Pada kinerja hasil pada kuisioner ke tiga yaitu “saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” mendapatkan skor rendah dari pernyataan yang lain. Sehingga menghasilkan saran yaitu karyawan untuk dapat menggunakan waktu dengan baik, agar pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu.

2. Instansi (Kampus)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya untuk program studi manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Peneliti Selanjutnya

- a. Mengembangkan dan memperluas variabel lain dalam penelitian pengaruh pelatihan kerja, sistem kontrak kerja, dan *reward & punishment* terhadap kinerja karyawan, seperti menambahkan variabel disiplin kerja, motivasi, dan variabel lainnya.
- b. Diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan untuk peneliti selanjutnya.