

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini berhasil menentukan keterkaitan antara pelatihan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Jeje Harapan Transindo. Berikut adalah kesimpulan utama dari penelitian ini :

1. Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT Jeje Harapan Transindo. Pelatihan kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan belum sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan atau belum memberikan dampak nyata terhadap motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan perlu memeriksa ulang kembali program pelatihan yang disesuaikan dengan tanggung jawab karyawan, agar pelatihan dapat terakomodir dengan baik dampaknya pada perusahaan yang juga dapat meningkatkan motivasi karyawan di masa mendatang.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di PT Jeje Harapan Transindo. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pemimpin pada perusahaan ini berperan aktif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemberian arahan yang jelas, seringnya berkomunikasi menjadi tolak ukur motivasi karyawan pada perusahaan ini, Dengan demikian, motivasi kerja karyawan dapat terus ditingkatkan dan berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan.

3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jeje Harapan Transindo. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, baik dari faktor internal maupun eksternal dapat mendukung kinerja yang lebih baik. Mereka menjadi lebih produktif dan bertanggung jawab, serta memiliki dedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan atas pencapaian, menyediakan peluang pengembangan karier, serta membangun komunikasi yang terbuka. Dengan upaya tersebut, diharapkan motivasi kerja karyawan dapat meningkat dan kinerja perusahaan semakin optimal.
4. Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT Jeje Harapan Transindo. Hal ini menunjukkan pelatihan kerja yang diberikan tidak dapat berperan sebagai variabel perantara yang menghubungkan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Artinya, pelatihan yang dilakukan tidak cukup kuat untuk mendorong motivasi kerja yang berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu berperan aktif dalam mengevaluasi program pelatihan yang ada agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan ke depannya diharapkan mampu mendorong motivasi kerja dan secara berkelanjutan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
5. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT Jeje Harapan Transindo. Motivasi kerja tidak

memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Artinya, kepemimpinan dapat secara langsung memengaruhi kinerja tanpa harus terlebih dahulu meningkatkan motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertahankan peran kepemimpinan dalam memberikan arahan yang jelas dan pengawasan efektif agar kinerja karyawan tetap terjaga meskipun tanpa peran motivasi kerja sebagai perantara.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Jeje Harapan Transindo dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, yaitu:

1. Perbaikan Pelatihan Kerja : Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap program pelatihan yang telah dilaksanakan pada divisi fleet management and operation, khususnya pelatihan bagi driver yang bertugas di wilayah Jabodetabek sebanyak 15 orang dalam mengoperasikan truk yang mencakup kemampuan menyetir, menjalankan fitur-fitur truk, memahami prosedur pengoperasian, keselamatan serta teknis operasional. Pelatihan tersebut perlu disesuaikan dengan kualifikasi dan keahlian masing-masing driver, serta diikuti dengan perbaikan pelatihan pada divisi fleet maintenance yang bertugas memastikan kelayakan armada, penjadwalan servis, dan kepatuhan kendaraan terhadap regulasi, agar disesuaikan dengan keahlian dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Dengan demikian,

pelatihan dapat berjalan optimal dan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di masa mendatang.

2. Mempertahankan Kualitas Kepemimpinan : Perusahaan perlu mempertahankan dan mengevaluasi kualitas kepemimpinan yang sudah berjalan, terutama dalam memberikan arahan, melakukan pendampingan kepada bawahan, serta membangun komunikasi yang baik dengan karyawan. Agar kualitas kepemimpinan tetap efektif, perusahaan perlu mengadakan pelatihan kepemimpinan secara rutin, melakukan evaluasi berkala pada gaya kepemimpinan yang diterapkan, dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat atau masukan mereka. Dengan begitu, pengaruh positif kepemimpinan terhadap motivasi kerja dapat tetap seimbang dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Faktor-faktor yang Mendorong Motivasi Kerja : Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan motivasi kerja karyawan, motivasi intrinsik karyawan yang berdampak positif pada perusahaan seperti rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan perlu dipertahankan dan diberikan apresiasi yang sesuai. Di sisi lain, perusahaan juga perlu memahami potensi dampak negatif dari motivasi eksternal, seperti ketergantungan pada insentif dan promosi jabatan. Kedua faktor ini sebaiknya harus dikelola secara seimbang agar kedepannya motivasi kerja karyawan tetap stabil dan kinerja mereka dapat terjaga secara optimal.

4. Penelitian Lanjutan : Diharapkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan melibatkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti pengalaman kerja, kepuasan kerja, atau kesejahteraan karyawan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja di PT Jeje Harapan Transindo.

5. Corporate Culture : Budaya perusahaan (*corporate culture*) di PT Jeje Harapan Transindo di wujudkan melalui pelaksanaan weekly kaizen meeting yang rutin di selenggarakan setiap minggu pada hari Selasa pukul 13.00-15.00 WIB. Kegiatan ini menjadi bagian dari upaya perusahaan dalam menerapkan prinsip perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).

Pokok-pokok pembahasan dalam kaizen meeting meliputi hal-hal kecil atau masalah-masalah yang dianggap sepele, tetapi apabila diselesaikan dapat memberikan dampak positif yang besar bagi perusahaan.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan PT Jeje Harapan Transindo dapat terus meningkatkan serta mempertahankan kualitas perusahaan dan kinerja karyawannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki oleh penelitian selanjutnya, pengetahuan langsung peneliti tentang proses penelitian ini telah

mengungkapkan beberapa batasan yang mungkin dapat diperhitungkan oleh peneliti selanjutnya. Berikut adalah beberapa keterbatasan dari penelitian ini :

1. Keterbatasan waktu penelitian, peneliti belum dapat mengamati dampak jangka panjang dari pengoptimalan pelatihan kerja, pemeliharaan kualitas kepemimpinan, serta pengelolaan motivasi kerja secara seimbang melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.
2. Batasan variabel yang digunakan, hanya menggunakan empat variabel yang diteliti yaitu Pelatihan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening, dan bagaimana variabel tersebut memengaruhi Kinerja Karyawan.