

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing”. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MKM. Karyawan yang mendapatkan pelatihan dengan baik sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Pelatihan yang terstruktur dan terealisasi dengan baik juga dapat membuat kinerja karyawan semakin baik. Evaluasi terkait pelatihan yang diberikan kepada karyawan penting dilakukan untuk menilai sejauh mana pelatihan dapat memberikan hasil untuk meningkatkan kinerja.
2. Hasil dari penelitian disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MKM. Promosi jabatan yang dilakukan dengan kriteria yang jelas, adil dan transparan akan membuat karyawan percaya bahwa ada kesempatan untuk mereka mendapatkan hal tersebut. Promosi jabatan yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam pengembangan penelitian selanjutnya, perlu diperhatikan keterbatasan-keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Keterbatasan Waktu

Penelitian ini dilangsungkan dalam waktu singkat, sehingga data-data penelitian dihimpun dalam rentang periode tertentu. Jumlah responden yang mampu dijangkau dan ketajaman analisis juga terpengaruhi, sehingga tidak ada interpretasi hasil terkait dinamika pelatihan, promosi jabatan, dan kinerja karyawan.

2. Keterbatasan biaya

Keterbatasan anggaran pada penelitian mengefisiensi proses pengumpulan data, seperti kurangnya penggunaan alat analisis yang lebih kompleks, terbatasnya jumlah bagian atau divisi yang diteliti dalam perusahaan, dan mengecilkan kemungkinan penggunaan pendekatan metode campuran sehingga kurang dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh terkait fenomena yang diteliti.

3. Keterbatasan Variabel

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pelatihan dan promosi jabatan. Sedangkan banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pengembangan karir, K3, kompensasi, dan beban kerja. Keterbatasan ini menjadikan hasil penelitian

menggambarkan sebagian kecil dari faktor-faktor keseluruhan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

Hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. MKM, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih banyak daripada jumlah sampel pada penelitian ini.
 - b. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pengembangan karir, K3, kompetensi, dan beban kerja.
 - c. Bagi peneliti selanjutnya penggunaan pendekatan kualitatif atau pendekatan campuran (*mix method*) perlu dipertimbangkan untuk penelitian dengan variabel yang serupa, sehingga interpretasi hasil lebih komprehensif.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Pada pelatihan, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi rutin setelah melakukan pelatihan, dan juga membuat kamus kompetensi bagi *hardskill* yang harus dimiliki karyawan, sehingga karyawan yang tidak memenuhi kriteria kamus kompetensi tersebut bisa dijadikan kandidat dalam pelatihan yang dilakukan.

- b. Pada promosi jabatan, perusahaan disarankan untuk melakukan proses promosi jabatan dengan melibatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan dan mengumumkan lowongan jabatan secara transparan. Serta memberikan *feedback* yang membangun bagi karyawan yang tidak terpilih dalam promosi jabatan, sehingga karyawan dapat melakukan perbaikan dan mempersiapkan diri kembali untuk mendapatkan kesempatan dalam promosi jabatan selanjutnya.

