

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian dan analisis Data yang telah dilakukan pada Pelatihan, Komitmen organisasional dan Kinerja karyawan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang, Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi responden mengenai variabel Pelatihan bermanfaat, Komitmen Organisasional tinggi dan kinerja karyawan tinggi.
2. Pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco Kaligawe Semarang. dengan diperoleh nilai signifikansi $0,003 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ maka variabel pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco Kaligawe Semarang dengan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ maka variabel Komitmen Organisasional Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pelatihan dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang dengan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ maka variabel pelatihan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran peneliti untuk perusahaan adalah sebagai berikut :

1. PT. Nasmoco Kaligawe Semarang sebaiknya dapat mempertahankan Pelatihan karyawan yang sudah ada. pada item kuesioner yang paling rendah terkait dengan penyampaian materi maka untuk pelatihan berikutnya pelatih harus bias menguasai materi dengan baik, mampu memberikan materi secara lisan dengan menggunakan metode tanya jawab antara pelatih dengan peserta pelatih, dan pelatih harus menggunakan bahasa yang efektif agar dapat berkomunikasi dengan para peserta dengan baik.
2. PT.Nasmoco Kaligawe Semarang sebaiknya dapat mempertahankan Komitmen didalam pekerjaanya. pada item kuesioner yang paling rendah terkait dengan karyawan kurang peduli terhadap masalah diperusahaan maka untuk kedepanya perusahaan harus lebih terbuka terhadap karyawan dan karyawan diberi kesempatan untuk ikut terlibat didalam pembahasan untuk mencari solusi jika perusahaan menghadapi masalah, dengan demikian karyawan merasa terlibat atau karyawan merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan.
3. Kinerja Karyawa PT. Nasmoco Kaligawe Semarang harus dipertahankan. Pada item kuesioner paling rendah terkait kurangnya kerjasama antar karyawan lain maka untuk kedepanya perusahaan harus menanamkan kembali visi dan misi yang telah ditetapkan kepada anggota tim agar

mereka bekerja melakukan tanggung jawab mereka dengan memiliki tujuan sesuai dengan arahan perusahaan, adakan kegiatan bersama misalnya liburan bersama anggota tim dan merayakan party ulang tahun dari salah satu anggota karyawan selain itu perusahaan juga bisa meningkatkan kompetensi anggota tim seperti memberikan fasilitas kepada karyawan untuk dapat mengembangkan diri mereka untuk mendapatkan kompetensi yang semakin meningkat melalui seminar dan pelatihan.

Keterbatasan penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah terkait dengan pengisian kuesioner yang diluar kendali bahwa peneliti tidak bisa bertemu langsung dengan responden untuk memberikan kuesioner dikarenakan pihak supervisor tidak mengizinkan dan hal tersebut sudah menjadi peraturan dan kebijakan yang ada di dalam perusahaan. Alasannya, karena dapat mengganggu jam kerja karyawan, maka dari itu kuesioner diberikan kepada supervisor agar disampaikan langsung kepada responden bagian marketing. Jadi kenapa hipotesis pelatihan terhadap kinerja negatif alasannya adalah kemungkinan terjadi karena kurangnya komunikasi antara peneliti dengan responden.