

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada penyusunan dan menganalisa data pada penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan” dengan menggunakan 40 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menyatakan bahwa kompetensi tinggi yang dihasilkan karyawan dapat berkontribusi positif terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki keahlian, kemampuan, dan karakteristik pribadi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan lebih condong efektif dalam mentuntaskan kewajiban, berinteraksi di lingkungan kerja, dan memberikan kontribusi positif pada kesuksesan perusahaan.
2. Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menyatakan bahwa Pelatihan memiliki potensi untuk meningkatkan pemahaman, keahlian, dan sifat pribadi yang relevan dengan tanggung jawab pekerjaan. Dengan kata lain, pelatihan memainkan peran yang krusial dalam membangun dan meningkatkan kemampuan karyawan, yang secara positif berpengaruh pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

5.2 Saran

Pada hasil penelitian dan analisis data dalam penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Citibank Cabang Jakarta Selatan” terdapat beberapa saran yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dan peneliti di masa mendatang. Berikut adalah beberapa saran berdasarkan temuan penelitian ini:

5.2.1 Bagi Perusahaan

Pada hasil penelitian dan analisis data dalam penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citibank

Cabang Jakarta Selatan”, maka sarann bnagi perusahaan yang akan diberikan sebagai berikut:

1. Peneliti merekomendasikan agar perusahaan lebih menghargai waktu yang diperlukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan tidak memberlakukan sistem waktu yang terlalu ketat atau cepat. Sebaliknya, perusahaan dapat memberikan karyawan jangka waktu yang realistis untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan memberikan fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja, karyawan juga dapat mengoptimalkan kompetensi. Sehingga, hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja karyawan.
2. Peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan pelatihan pada karyawan secara efektif sehingga karyawan dapat mengembangkan kompetensinya. Pelatihan yang efektif harus mencakup komponen praktis yang dapat langsung dilakukan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan memberikan pelatihan yang baik, perusahaan dapat mendorong karyawan dalam peningkatan kinerjanya dan berkontribusi lebih baik pada kesuksesan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan secara berkala untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dengan perubahan dalam lingkungan bisnis dan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.
3. Peneliti menyarankan manajemen harus memprioritaskan pengembangan kompetensi karyawan yang lebih mendalam. Tujuannya adalah memastikan bahwa karyawan memiliki ilmu, keterampilan, dan pemahaman yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka. Hal ini mencakup penilaian kompetensi yang berkala, pelatihan lanjutan, dan program pengembangan karyawan serta manajemen perlu memastikan bahwa pelatihan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan aktual dan masa depan karyawan. Pelatihan juga harus dirancang untuk meningkatkan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan dan memenuhi tujuan perusahaan. Karyawan juga perlu diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan pemahaman tentang jenis pelatihan yang dibutuhkan serta manajemen harus terus mendorong

partisipasi aktif karyawan dalam proses pengembangan kompetensi dan pelatihan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada hasil penelitian dan analisis data dalam penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Citibank Cabang Jakarta Selatan”, maka saran bagi penelitian selanjutnya yang akan diberikan sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan menggali lebih dalam terkait permasalahan pada fokus penelitian. Upaya tersebut bisa mencakup peningkatan studi literatur, pelaksanaan wawancara yang lebih menyeluruh, dan merujuk pada referensi terkini sebagai sumber informasi.
2. Peneliti berikutnya diharapkan dapat memperluas cakupan variabel dengan mencakup aspek tambahan seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan lainnya. Upaya ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai variabel-variabel dapat memengaruhi kinerja pegawai di perusahaan.
3. Peneliti selanjutnya dapat meningkatkan skala serta rinciannya menyebarkan kuesioner. Pendekatan ini dapat memperoleh data yang lebih sistematis dan mendalam terkait hubungan antar variabel yang sedang diselidiki. Hal ini akan meningkatkan validitas dan keandalan temuan penelitian.