

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

5.1.1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ardend Adhikara Pandita, dibuktikan dengan perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,018 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja secara parsial atau sendiri-sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H1 diterima.

5.1.2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ardend Adhikara Pandita, dibuktikan dengan perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial atau sendiri-sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H2 diterima.

5.1.3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ardend Adhikara Pandita, dibuktikan dengan perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,023 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial atau sendiri-sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H3 diterima.

5.1.4. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ardend Adhikara Pandita, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ardend Adhikara Pandita, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ardend Adhikara Pandita, sehingga Hipotesis H4 diterima.

## **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin, tetapi masih ada keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu:

5.2.1. Penelitian ini terbatas dalam melakukan observasi, wawancara, dan pengambilan data mengingat saat mulai penelitian terjadi pandemi Covid-19 sehingga proses penelitian dilakukan secara online.

## **5.3. Saran**

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini oleh karena itu hasil penelitian ini masih belum dapat dikatakan sempurna, namun demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan lebih lanjut antara lain:

### **5.3.1. Bagi Pembaca**

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan sumber daya manusia terutama tentang pengaruh variabel pelatihan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh mengenai sumber daya manusia (melakukan penelitian) maka perlu modifikasi variabel-variabel independen baik menambah variabel atau menambah *time series* datanya, sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.

### 5.3.2. Bagi Akademis

Penulis mengharapkan terdapat penelitian selanjutnya yang membahas tentang pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan dikaji dari sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian ini tidak berhenti sampai disini, karena hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk berbagai program Manajemen Sumber Daya Manusia seperti pengembangan karyawan, kinerja karyawan dan lain sebagainya.

### 5.3.3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan perusahaan menyadari pentingnya SDM bagi kelangsungan hidup dan demi menciptakan keunggulan sumber daya manusia yang kompetitif serta berkualitas di dalam perusahaan sehingga bisa memberikan perhatian yang cukup besar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia, karena ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat tergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Pengelolaan SDM terutama dalam hal pelatihan kerja, budaya organisasi dan kompensasi di PT. Ardend Adhikara Pandita sebaiknya masih perlu dikembangkan lagi sehingga karyawan mempunyai skill berupa ilmu dan norma-norma yang bisa diterapkan sebagai budaya organisasi di dalam perusahaan.