

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan dengan maksud dan tujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh pelatihan, kompensasi dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian dari hipotesis dan pembahasan yang diajukan pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta.
3. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan variabel pelatihan, kompensasi, dan *work-life balance* dalam memprediksi kinerja karyawan Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta. Dalam penelitian ini kontribusi variabel pelatihan, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan

cukup tinggi yakni sebesar 70,0%, dengan demikian masih terdapat faktor lain sebesar 30,0% yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel pelatihan ditunjukkan bahwa pelatihan yang berupa desain materi pelatihan kurang sederhana dan kurang mudah. Untuk itu jajaran pimpinan perlu mendesain ulang materi pelatihan yang sederhana dan mudah dimengerti oleh karyawan Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta. Apabila desain materi pelatihan sudah diperbaiki dan dapat dimengerti oleh karyawan hasil dari pelatihan karyawan diharapkan nantinya berguna dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan tersebut.
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi ditunjukkan bahwa perusahaan tidak memberikan peluang kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Untuk itu jajaran pimpinan perlu meninjau kembali sistem pemberian kompensasi berupa promosi jabatan apabila karyawan tersebut mempunyai prestasi, keterampilan serta kemampuan yang lebih dan layak untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi.
- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel *work-life balance* ditunjukkan bahwa perusahaan tidak memberikan akses untuk telpon

selama jam kerja sehingga karyawan tidak dapat menerima telpon dan pesan mendesak dari keluarga pada saat jam kerja. Untuk itu jajaran pimpinan perlu meninjau kembali tentang akses telepon para karyawan dengan keluarganya pada saat jam kerja apabila ada hal yang mendesak. Perusahaan bisa meringankan hal tersebut agar karyawan bisa tenang dalam bekerja apabila sudah menerima telpon atau pesan yang mendesak dari keluarga karyawan.