

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa data riset mendukung hipotesis penelitian, yaitu bahwa pelatihan berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT Ultrajaya. Semakin para karyawan PT Ultrajaya berpikir dan merasa bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah efektif, maka kinerja kontekstual mereka akan semakin meningkat dan begitupun sebaliknya. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan oleh PT Ultrajaya berperan penting bagi keamanan kinerja karyawan terutama dari segi sikap dan perilaku positif mereka di perusahaan.

5.2 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang

Penelitian yang telah dilakukan memiliki beberapa kekurangan, sehingga untuk riset mendatang perlu dilakukan usaha-usaha peningkatan, sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya menggunakan 93 orang responden. Peneliti menyarankan agar riset selanjutnya melibatkan jumlah responden yang lebih banyak, misalnya di atas 100 orang.
2. Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian pada salah satu perusahaan manufaktur di Bandung. Peneliti menyarankan agar riset selanjutnya melibatkan beberapa perusahaan sejenis atau perusahaan-perusahaan di industri lainnya (misalnya jasa) yang berada di luar Bandung.
3. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang mungkin di luar jangkauan kemampuan peneliti. Peneliti menyarankan agar riset selanjutnya melakukan pengembangan model penelitian yang lebih kompleks, misalnya *Structural Equation Modeling* (SEM).

5.3 Implikasi Penelitian

Peneliti berharap agar riset ini dapat memberikan *feedback* konstruktif bagi perusahaan sebagai berikut.

1. PT Ultrajaya sebaiknya selalu melakukan evaluasi terhadap program pelatihan kepada seluruh karyawan. Evaluasi dapat dilakukan dalam bentuk pengadaaan rapat umum perwakilan karyawan dari setiap divisi. Tujuan dari evaluasi tersebut adalah untuk mengetahui program pelatihan yang diberikan sudah efektif atau belum. Lebih lanjut, evaluasi tersebut mempermudah perusahaan dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi, dan pengendalian ke depan mengenai jenis pelatihan seperti apa yang sudah cukup untuk karyawan dan jenis pelatihan yang bagaimana yang karyawan butuhkan terkait dalam upaya-upaya peningkatkan kinerja karyawan.
2. PT Ultrajaya sebaiknya memberikan program pelatihan kepada seluruh divisi dengan tingkat intensitas waktu yang tidak jauh berbeda antar setiap divisi. Tujuannya adalah agar seluruh karyawan PT Ultrajaya dapat terpelihara motivasi dan kemampuannya dalam bekerja serta meningkat dan terjaga konsistensi kinerjanya. Tujuan lainnya yaitu untuk meminimalisir kecemburuan karyawan antar divisi yang mana perusahaan berupaya bertindak adil terhadap seluruh karyawannya. Hal ini mengacu kepada informasi yang peneliti peroleh dari pihak perusahaan, yang mana program pelatihan yang dirancang oleh divisi *Training and Development* merupakan program yang menjadi primadona karyawan PT Ultrajaya.
3. PT Ultrajaya sebaiknya memberikan program beasiswa kuliah S1 (universitas ditentukan oleh pihak perusahaan) kepada karyawan berusia 20-25 tahun yang berprestasi, telah memberikan banyak kontribusi kepada perusahaan dengan syarat karyawan harus kembali bekerja di PT

Ultrajaya minimal 3 tahun. Program beasiswa tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja, motivasi, dan motivasi, dan komitmen karyawan.

