

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 105 responden Operation Control Development Department PT X. Adapun semua kuesioner terisi dengan lengkap kecuali satu orang tidak mengisi indikator kinerja sehingga tidak dapat diikutsertakan dalam pengolahan data (*response rate* 99,04%). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah *coaching* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,7%.

5.2 Keterbatasan dan Saran bagi penelitian mendatang

Penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik mungkin oleh peneliti, namun bagaimanapun juga selalu ada kekurangan atau keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, antara lain:

1. Sampel yang diambil oleh peneliti hanya sebanyak 104 orang responden saja karena peraturan perusahaan yang membatasinya. Untuk penelitian mendatang sebaiknya penelitian melibatkan lebih banyak responden, misalnya 300 orang dengan 500 orang responden.
2. Penelitian hanya dilakukan pada 1 Department saja, yaitu Operation control development department PT X dikarenakan memang hanya Department tersebut yang memakai program *coaching*.

3. Diperlukan adanya penelitian secara empiris yang dilakukan oleh para peneliti selanjutnya, agar mereka dapat terus menyempurnakan penelitian sebelumnya. Kenyataannya, kurangnya penelitian secara kuantitatif menyebabkan kurangnya kepercayaan organisasi untuk topik tersebut, selain ukuran yang pasti terhadap keberhasilan program tersebut.
4. Penelitian menunjukkan bahwa *coaching* memiliki pengaruh yang sangat lemah terhadap kinerja karyawan. Peneliti menduga terdapat pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan. Periset selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variable-variable lain. Sehingga periset memberikan saran kepada penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang sekiranya dapat memengaruhi kinerja karyawan secara lebih besar.
5. Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kelemahan peneliti yang mungkin terjadi, sehingga mungkin saja dapat memengaruhi hasil penelitian. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat melakukan pengembangan lebih lanjut tentang *coaching*, karena sebagaimana diketahui bahwa *coaching* dalam akar penelitiannya terbagi menjadi dua yaitu *employee coaching* dan *executive coaching*. Terdapat ranah penelitian yang sangat luas jika penelitian selanjutnya dapat membahas topik tersebut.

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran-saran bagi pengembangan PT X yang menjadi objek penelitian ini:

1. Peneliti memberikan saran, khususnya supervisor Operation control development departmentt PT X, Menurut hasil dari penelitian, peneliti memberikan saran kepada supervisor PT X untuk membuat survei mengenai penilaian karyawan terhadap program *coaching*. Dalam hal ini, peneliti merasa bahwa survei kepuasan karyawan terhadap *coaching* yang karyawan rasakan sangat diperlukan karena perusahaan perlu mengetahui bagaimana persepsi atau gambaran karyawan terhadap program *coaching* agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan, sehingga diharapkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Peneliti memberikan saran, khususnya penyelenggara program *coaching* Operation control development department PT. X

Item pertanyaan C 4, yang menyatakan bahwa “*Coach* saya bertanya kepada saya untuk memastikan bahwa interaksi yang kami lakukan bermanfaat bagi saya.”

Indikator tersebut memiliki *mean* 2.78. (dibawah rata-rata) Artinya *coach* dari PT X sebaiknya dapat lebih sering bertanya kepada karyawan dalam memastikan bahwa interaksinya dengan karyawan tersebut dapat bermanfaat.

3. Bagi karyawan PT. X, khususnya karyawan Operation control development departmentt PT. X

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa terdapat *mean* dari 2 item pertanyaan yang kurang dari 3 (tiga) atau setuju antara lain:

- A. Item pertanyaan KK6, yang menyatakan “Saya berhubungan baik dengan rekan- rekan kerja saya.” memiliki *mean* 2.80 (dibawah rata-rata)., Artinya seluruh karyawan PT. X sebaiknya dapat berhubungan baik dengan rekan-rekan kerja saya.
- B. Item pertanyaan KK9, yang menyatakan “saya memiliki ketelitian tinggi dalam bekerja” memiliki *mean* 2.89 (dibawah rata-rata)., Artinya seluruh karyawan PT. X sebaiknya memiliki meningkatkan ketelitian dalam bekerja.
4. hasil penelitian, menunjukkan bahwa *mean* variable *Coaching* memiliki hasil yang baik, hal ini bisa dilihat dari *mean* variabel *Coaching* secara keseluruhan adalah sebesar 3,10 (rata-rata baik). *Coaching* bisa dipertahankan bahkan ditingkatkan oleh *Coach* antara lain adalah dengan lebih seringnya bertanya daripada memberi solusi, menyediakan waktu di luar sesi dapat dilakukan pihak manajemen kepada karyawan dengan kinerja yang baik, dan pihak manajemen dapat memberikan bantuan atau perhatian secara personal bagi setiap karyawan yang mengalami kesulitan atau membutuhkan bantuan.
5. hasil penelitian, menunjukkan bahwa *mean* variable kinerja karyawan memiliki hasil yang baik, hal ini bisa dilihat dari *mean* variabel kinerja karyawan secara keseluruhan adalah sebesar 3,14 (rata-rata baik). Dalam hal ini terlihat bahwa karyawan selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan serta mempunyai inisiatif dan berusaha memberikan kemampuan terbaiknya pada perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan antara lain dengan cara dorongan dari diri sendiri atau orang lain agar selalu bersemangat dalam bekerja, lalu memberi contoh bekerja yang

baik pada rekan-rekan kerja. Pihak manajemen diharapkan dapat melakukan pengecekan atau mengevaluasi pekerjaan karyawan agar ketelitian dari karyawan tetap terjaga.

