

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, pembahasan penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi kasus PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. Berdasarkan temuan uji hipotesis, sebagai hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin bagus dan dapat dimengerti program pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan dapat mengimplementasikan ilmu pelatihan dan menaikkan kinerja karyawan.
- b) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan bahwa lingkungan kerjanya mendukung, maka karyawan semakin termotivasi untuk memberikan kinerjanya untuk perusahaan.
- c) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang menerima pelatihan merasa puas bahwa pelatihan yang diterimanya telah didapatkan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut, membuat kepuasan kerja karyawan meningkat.
- d) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan sebuah atmosfer yang positif, inklusif, dan mendukung dapat menciptakan kondisi yang optimal untuk karyawan dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.
- e) Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya pemberian pelatihan kepada karyawan tidak bisa membuat peningkatan terhadap kinerja karyawan karena pelatihan tersebut belum memenuhi rasa kepuasan karyawan akan kebutuhan pelatihannya.
- f) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan

- g) lingkungan kerja yang aman dan mendukung dapat menaikkan kinerja karyawan karena karyawan puas akan lingkungan kerja perusahaan.
- h) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa sikap atasan, gaji, serta merasa diakui dan dihargai, karyawan lebih cenderung untuk memberikan usaha ekstra dan berkontribusi secara proaktif untuk memberikan kinerjanya secara maksimal.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Setelah melakukan penelitian, peneliti menemukan keterbatasan pada penelitian ini. Keterbatasan tersebut diharapkan bisa menjadi pertimbangan serta perkembangan lebih lanjut untuk memperbaiki penelitian selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini dilakukan dengan survei menggunakan kuesioner google form yang memiliki keterbatasan dimana terkadang jawaban dari responden tidak mencerminkan situasi yang sebenarnya.
- b) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel bebas yaitu, pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan, terdapat variabel bebas lain yang kemungkinan akan memberikan dampak terhadap variabel kinerja karyawan.

## 5.3 Saran

Dengan mempertimbangkan hasil dan kesimpulan penelitian, peneliti dapat membuat rekomendasi saran sebagai berikut:

- a) Saran aspek teoritis, para pembaca terutama mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja karyawan, diharapkan dapat melakukan penelitian mereka dengan memperluas variabel bebas dengan mempertimbangkan hal-hal seperti motivasi kerja, kompensasi, keseimbangan antara kerja dan hidup.
- b) Saran aspek praktis, penting bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan kebutuhan yang diperlukan karyawan untuk mendukung kinerjanya. Ada beberapa saran aspek praktis yang dapat dilakukan yaitu:

- a. Untuk variabel Kinerja Karyawan, perusahaan bisa membuka fasilitas saluran komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan agar karyawan merasa nyaman untuk berbicara tentang kekhawatiran mereka. Perusahaan juga bisa memberikan sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas karyawan karena dukungan yang memadai dapat mengurangi frustrasi terkait pekerjaan.
- b. Untuk variabel Pelatihan, perusahaan dapat melakukan penilaian kebutuhan pelatihan secara reguler dengan cara melalui wawancara, survei, atau evaluasi kinerja untuk mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh karyawan. Perusahaan juga harus melakukan evaluasi berkala terhadap program pelatihan dan minta umpan balik dari karyawan dan menggunakan informasi ini untuk menyempurnakan program pelatihan dan membuat perubahan yang diperlukan.
- c. Untuk variabel Lingkungan Kerja, perusahaan dapat transparansi dalam pengambilan Keputusan dengan memberikan informasi yang cukup kepada karyawan tentang proses pengambilan keputusan. Hal tersebut dapat mencakup bagaimana cara evaluasi dilakukan, bobot kriteria, dan waktu pengumuman keputusan.
- d. Untuk variabel Kepuasan Kerja, perusahaan bisa mendengarkan keluhan dan memahami perspektif karyawan serta alasan di balik ketidakpuasan terhadap tunjangan, agar bisa paham satu sama lain. Selain itu, jelaskan secara terbuka dan jelas alasan di balik keputusan terkait tunjangan serta Diskusikan kemungkinan alternatif untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau mengevaluasi opsi lain yang mungkin dapat diakomodasi.