

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *software* SmartPLS 4.0 serta pembahasan penelitian mengenai pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap *Employee Engagement* dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi pada PT XYZ, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang diberikan perusahaan terbukti mampu meningkatkan *Employee Engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa penyediaan jalur karir yang jelas, penilaian kompetensi, serta peluang pengembangan yang terstruktur membuat karyawan lebih termotivasi dan merasa memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaan maupun organisasi. Sebaliknya, pelatihan kerja yang dilaksanakan perusahaan belum memberikan dampak langsung terhadap peningkatan *Employee Engagement*, yang mengindikasikan bahwa materi, metode, maupun relevansi pelatihan masih perlu dievaluasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan mampu mendorong keterlibatan karyawan secara nyata. Selain itu, Budaya Organisasi yang ada belum mampu memperkuat pengaruh pengembangan karir terhadap *Employee Engagement*, sehingga nilai-nilai budaya perusahaan perlu diperjelas, disosialisasikan, dan diterapkan secara konsisten agar dapat mendukung proses pengembangan karir dan memperkuat keterhubungan karyawan dengan tujuan organisasi. Budaya Organisasi juga belum mampu memperkuat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap *Employee Engagement*, yang menunjukkan bahwa pelatihan belum sepenuhnya terintegrasi dengan nilai-nilai budaya perusahaan, sehingga penguatan budaya organisasi menjadi penting agar pelatihan dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap keterlibatan karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian ini, peneliti telah berupaya mematuhi seluruh prosedur dan pedoman yang telah ditetapkan. Namun demikian, penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan dan hambatan yang ditemui selama proses penyusunan, yang perlu menjadi perhatian dalam penelitian selanjutnya.

Pertama, penelitian hanya dilakukan pada karyawan dengan jabatan *staff* di PT XYZ, sehingga hasil yang diperoleh belum sepenuhnya mencerminkan kondisi *employee engagement* pada karyawan dengan jenjang jabatan yang lebih tinggi. Kedua, keterbatasan waktu dalam proses pengumpulan data menyebabkan jumlah responden yang diperoleh masih relatif sedikit, sehingga dapat memengaruhi tingkat generalisasi hasil penelitian. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan variabel pengembangan karir, pelatihan kerja, budaya organisasi, *dan employee engagement* yang secara simultan masih memiliki keterbatasan referensi, mengingat belum banyak penelitian terdahulu yang mengkaji keempat variabel tersebut secara bersamaan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap *Employee Engagement* dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya maupun bagi pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

a) Aspek Teoritis

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya, terlebih khusus mahasiswa Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat mendalami lebih lanjut terkait faktor atau variabel lain yang dapat memoderasi Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, dan *Employee Engagement* seperti *Work-life Balance*, *Organizational Justice* dan *Job Demand*. Selain itu, diharapkan untuk ukuran sampel lebih besar agar dapat memperoleh hasil yang lebih akurat dan memiliki dampak yang lebih luas.

b) Aspek Praktis

Aspek praktis, PT XYZ diharapkan dapat memberikan perhatian pada tingkat *Employee Engagement* yang dipengaruhi oleh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja para karyawannya, dengan memperhatikan hal-hal berikut:

1. Perusahaan perlu memperkuat motivasi kerja melalui apresiasi rutin, komunikasi tujuan organisasi yang lebih jelas, dan pelibatan karyawan dalam proses kerja.

2. Perusahaan perlu meningkatkan efektivitas layanan konseling dan mentoring karir agar karyawan mendapatkan arahan yang lebih jelas mengenai pengembangan diri
3. Perusahaan perlu memperbaiki sistem penilaian kompetensi dengan metode yang lebih akurat dan pastikan hasilnya disampaikan kepada karyawan sebagai acuan pengembangan.
4. Perusahaan perlu menggunakan metode pelatihan berbasis praktik seperti simulasi atau studi kasus agar karyawan lebih mudah menerapkan materi dalam pekerjaan.
5. Perusahaan perlu menyediakan materi pelatihan yang relevan dan instruktur kompeten, serta lakukan evaluasi pembelajaran untuk mengukur peningkatan pengetahuan.
6. Perusahaan perlu mengadakan sesi tindak lanjut seperti review atau diskusi singkat untuk memperkuat pemahaman dan memastikan materi tetap tersimpan dengan baik.
7. Perusahaan perlu menjelaskan tujuan dan manfaat pelatihan secara langsung sebelum kegiatan berlangsung agar karyawan memahami relevansinya.
8. Perusahaan perlu memvariasikan media pelatihan menggunakan video, infografik, dan alat interaktif untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran.