

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan alat analisis SMARTPLS untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PAL Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang dapat mendorong dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. PAL Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kesenjangan antara generasi yang lebih tua dan generasi milenial dalam perusahaan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Dengan memperhatikan detail, manajemen dapat menjembatani kesenjangan antar generasi tersebut seperti fokus pada detail-detail kecil dalam interaksi dan kebijakan, sehingga meningkatkan sinergi, produktivitas dan kelebihan dari setiap generasi dapat dimanfaatkan dengan optimal.
2. Pelatihan Kerja juga terbukti mendukung kinerja karyawan di PT. PAL. Adanya kesenjangan keterampilan antara karyawan dan kebutuhan industri modern menunjukkan bahwa pelatihan yang lebih relevan dengan perkembangan teknologi terbaru sangat dibutuhkan. Semakin baik tujuan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan industri 4.0, maka semakin tinggi kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan kerja dan meningkatkan produktivitas.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. PAL adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi PT. PAL

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. PAL, beberapa hal yang dapat dilakukan oleh PT. PAL Indonesia seperti :

- a) Perlu menciptakan budaya organisasi yang mampu merangkul keragaman generasi di tempat kerja yang hal tersebut termasuk dalam memperhatikan hal-hal yang detail di dalam budaya organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengembangkan program komunikasi lintas-generasi dan memperkuat budaya yang menghargai keragaman perspektif, sehingga setiap generasi merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi.
- b) Selain itu, perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap tujuan dari pelatihan agar lebih relevan dengan perkembangan teknologi terkini dan standar internasional. Konten pelatihan juga harus diperbaiki lagi oleh PT.PAL guna memastikan karyawan dapat memahami dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri 4.0.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain budaya organisasi dan pelatihan kerja, seperti gaya

kepemimpinan, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, diharapkan penelitian-penelitian berikutnya dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai berbagai aspek yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan di perusahaan

