

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Romi Violeta Sidoarjo maka dapat diambil kesimpulan dengan pengolahan *SmartPLS (Partial Least Square)* data sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja di PT Romi Violeta Sidoarjo memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan keterlibatan aktif peserta pelatihan sebagai faktor utama keberhasilan program tersebut. Meskipun pelatihan hanya dilaksanakan sekali dalam setahun dengan durasi terbatas, karyawan tetap mampu menjalankan tugas dengan baik, namun peningkatan frekuensi dan durasi pelatihan diperlukan agar pembaruan pengetahuan dan penguatan keterampilan dapat lebih merata dan berkelanjutan.
2. Pengalaman kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo, dengan lama waktu atau masa kerja yang menunjukkan seberapa efektif pengalaman tersebut dimanfaatkan. Meskipun sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kurang dari lima tahun, semangat berkembang dan kemampuan beradaptasi mereka tetap tinggi, sehingga potensi peningkatan kinerja tetap besar jika didukung dengan pembinaan yang tepat.
3. Motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo, dengan keberhasilan (*achievement*) sebagai faktor

utama yang memotivasi karyawan bekerja lebih optimal. Meskipun motivasi yang kuat meningkatkan produktivitas dan sikap positif, kendala seperti gaji yang dianggap kurang dan komunikasi yang kurang efektif dapat menurunkan motivasi dan berpotensi membuat karyawan mempertimbangkan peluang kerja lain.

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh penulis untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk ke depannya, sebagai berikut:

1. PT Romi Violeta Sidoarjo disarankan untuk merancang pelatihan kerja yang terstruktur dan terfokus pada kebutuhan nyata di lapangan dengan metode praktis yang langsung dapat diterapkan, serta menyelenggarakan pelatihan secara berkala dengan frekuensi lebih sering daripada sekali dalam setahun agar pembelajaran berjalan berkesinambungan, keterampilan karyawan terus diperbarui, dan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja dapat lebih maksimal.
2. PT Romi Violeta Sidoarjo perlu memanfaatkan lama masa kerja karyawan sebagai dasar untuk menentukan pola pembinaan dan pengembangan peran, dengan memberikan tanggung jawab yang sesuai tingkat pengalaman, membangun kepercayaan secara bertahap, serta menciptakan jalur karier yang jelas agar karyawan dapat tumbuh seiring bertambahnya masa kerja dan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.
3. PT Romi Violeta Sidoarjo diharapkan menciptakan suasana kerja yang menumbuhkan semangat pencapaian dengan menetapkan target yang tinggi

namun realistis, memberikan masukan yang membangun, serta menyediakan penghargaan dan peluang pengembangan karier guna menjaga motivasi dan meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan referensi dalam penelitian berikutnya. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam cakupan variabel dan jumlah sampel, sehingga disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kemampuan kerja, stress kerja, atau pengembangan karir. Selain itu, cakupan wilayah dan responden juga bisa diperluas agar hasil penelitian lebih komprehensif.