

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Shelter Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, khususnya pada kesempatan pelatihan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Kesempatan pelatihan karyawan mencerminkan bagaimana perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan kerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan mampu membantu karyawan meningkatkan kompetensi, memperbaiki kualitas pekerjaan, serta meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, apabila kesempatan pelatihan yang diberikan terbatas, maka pengembangan kemampuan karyawan juga akan terhambat sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. Shelter Indonesia.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Shelter Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, khususnya pada perilaku kerja profesional, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Perilaku kerja profesional mencerminkan sikap kerja yang menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, integritas atau kejujuran, disiplin waktu, kemampuan

berkomunikasi dengan baik, serta menjaga sikap santun dan etika dalam lingkungan kerja. Profesionalisme juga mencakup kemampuan karyawan dalam memisahkan urusan pribadi dengan pekerjaan, bersikap objektif, memiliki inisiatif, serta konsisten dalam memberikan hasil kerja yang terbaik. Dengan adanya perilaku kerja profesional yang baik, karyawan PT. Shelter Indonesia mampu menjalankan pekerjaannya secara lebih efektif, menjaga kualitas pekerjaan, serta memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Shelter Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, khususnya pada peluang karir yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Peluang karir mencerminkan adanya kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk berkembang dalam organisasi, baik melalui promosi jabatan, peningkatan tanggung jawab pekerjaan, maupun kesempatan untuk meningkatkan kemampuan diri. Adanya jenjang karir yang jelas dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik serta meningkatkan komitmen terhadap perusahaan. Sebaliknya, apabila peluang karir yang diberikan terbatas, maka karyawan dapat merasa kurang dihargai sehingga berpotensi menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan di PT. Shelter Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi di masa yang akan datang, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (PT. Shelter Indonesia)

- a) PT. Shelter Indonesia disarankan untuk memperkuat program pelatihan karyawan. Perusahaan dapat menyusun pelatihan secara berkala sesuai kebutuhan jabatan, baik dalam bentuk pelatihan teknis maupun pengembangan soft skill. Pelatihan juga perlu dievaluasi agar manfaatnya dapat terlihat dalam peningkatan kemampuan kerja karyawan.
- b) PT. Shelter Indonesia disarankan untuk meningkatkan perilaku kerja profesional karyawan. Upaya ini dapat dilakukan melalui pembinaan disiplin kerja, tanggung jawab, etika kerja, komunikasi, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Dengan perilaku kerja yang profesional, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan menjaga kualitas hasil kerja.
- c) PT. Shelter Indonesia disarankan untuk memperjelas peluang karir bagi karyawan. Perusahaan dapat menyusun kriteria promosi yang lebih terbuka, adil, dan berbasis pada kinerja serta kompetensi. Kejelasan peluang karir dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
- d) PT. Shelter Indonesia disarankan untuk memperhatikan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Perusahaan dapat menetapkan target kerja yang jelas, batas waktu yang terukur, serta pengawasan rutin terhadap pelaksanaan tugas.

Hal ini penting agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar dan waktu yang telah ditentukan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda atau jumlah responden yang lebih luas agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif serta dapat memberikan kontribusi yang lebih luas baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.