

BAB V

PENUTUP

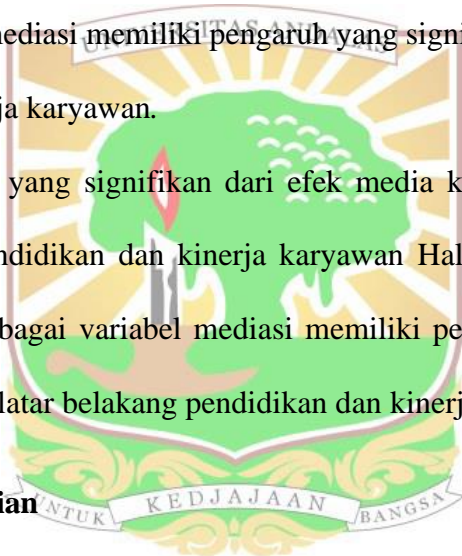
5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan dari hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mantri Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi. Ini membuktikan bahwa semakin baik kualifikasi peserta yang akan mengikuti pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Latar belakang pendidikan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mantri Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi. Ini membuktikan bahwa sesuai latar belakang bidang ilmu pendidikan karyawan dapat mendukung pekerjaan karyawan tersebut yang akan berdampak kepada peningkatan kinerja dari karyawan tersebut.
3. Pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mantri Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi. Ini membuktikan bahwa semakin baik kualifikasi peserta yang akan mengikuti pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
4. Latar belakang pendidikan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mantri Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi. Ini membuktikan bahwa sesuai latar belakang bidang ilmu pendidikan karyawan

dapat mendukung pekerjaan karyawan tersebut yang akan berdampak kepada peningkatan kinerja dari karyawan tersebut.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mantri Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi. Ini membuktikan bahwa semakin baik kepuasan karyawan dalam bekerja maka baik kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Adanya pengaruh yang signifikan dari efek media kepuasan kerja terhadap pelatihan dan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam memediasi pelatihan dan kinerja karyawan.
7. Adanya pengaruh yang signifikan dari efek media kepuasan kerja terhadap latar belakang pendidikan dan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam memediasi latar belakang pendidikan dan kinerja karyawan.



5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian yang ditemukan pada penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi manajemen Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi untuk mengatasi permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

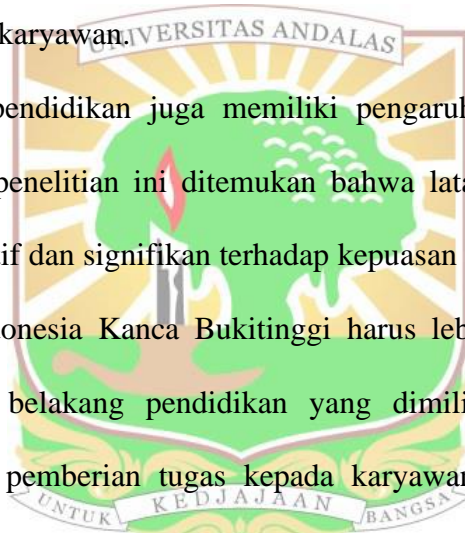
1. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dengan standar kualifikasi yang sesuai untuk karyawan yang akan mengikuti pelatihan tersebut akan berdampak baik juga kepada peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja. Pada penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada data distribusi

frekuensi jawaban responden yaitu peserta yang mengikuti pelatihan sesuai dengan persyaratan yang diberikan perusahaan, ini membuktikan bahwa program pelatihan yang dilakukan sudah cukup baik karena perusahaan memberikan standar kualifikasi kepada karyawan yang akan mengikuti pelatihan agar pelatihan dapat mencapai target untuk terwujudnya peningkatan kinerja karyawan. Pihak manajemen Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi harus memperhatikan standar kualifikasi yang diberikan kepada karyawan agar bisa menjadi peserta yang akan diberikan pelatihan, sehingga peningkatan kinerja karyawan tersebut dapat terwujud dengan bantuan pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

2. Untuk masalah latar belakang pendidikan juga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Pada penelitian ini ditemukan latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat pada data distribusi frekuensi jawaban responden pada pernyataan latar belakang bidang ilmu pendidikan D3 / S1 saya mendukung pekerjaan yang saya lakukan, ini membuktikan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan akan berdampak pada hasil kerja atau kinerja karyawan tersebut. Pihak manajemen Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi harus lebih memperhatikan lagi kesesuaian latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan terhadap penempatan dan pemberian tugas kepada karyawan karena latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan merupakan modal awal pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk

menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan tersebut.

3. Pelatihan juga memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan, Pada penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pihak manajemen Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi harus tetap standar kualifikasi yang diberikan kepada karyawan agar bisa menjadai peserta yang akan diberikan pelatihan, sehingga peningkatan kinerja karyawan tersebut dapat terwujud dengan bantuan pelatihan yang diberikan kepada karyawan.
4. Latar belakang pendidikan juga memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan, Pada penelitian ini ditemukan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pihak manajemen Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi harus lebih memperhatikan lagi kesesuaian latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan terhadap penempatan dan pemberian tugas kepada karyawan karna latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan merupakan modal awal pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan tersebut.
5. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Mantri Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi dapat memicu terwujudnya peningkatan kinerja karyawan. Pada penelitian ini ditemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada data distribusi frekuensi jawaban responden pada pernyataan karyawan yang merasa puas



dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, membuktikan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan tersebut dalam bekerja yang akan berdampak kepada peningkatan kinerja dari karyawan tersebut. Pihak manajemen Bank Rakyat Indonesia dapat lebih memperhatikan pembagian kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut sebelum memberikan pekerjaan kepada karyawan agar karyawan akan merasa senang dan puas untuk melakukan pekerjaan tersebut.

6. Dalam mengelola kepuasan kerja karyawan yang memicu terjadinya peningkatan kinerja karyawan disebabkan karena pelatihan yang memberikan standar kualifikasi yang sesuai untuk pesyaratan kepada peserta yang akan mengikuti pelatihan pihak manajemen Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi diharapkan mampu menyesuaikan kembali standar kualifikasi yang akan diberikan agar karyawan dapat merasakan puas dalam bekerja dan menghasilkan peningkatan kinerja pada karyawan tersebut.

7. Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memicu terjadinya kepuasan kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan maka penting bagi pihak manajemen Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi diharapkan untuk memperhatikan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan sebelum memberikan pekerjaan kepada karyawan tersebut, karena kesesuaian latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan maka karyawan tersebut akan puas saat melaksanakan pekerjaan tersebut dan akan memberikan peningkatan kinerja yang dihasilkan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

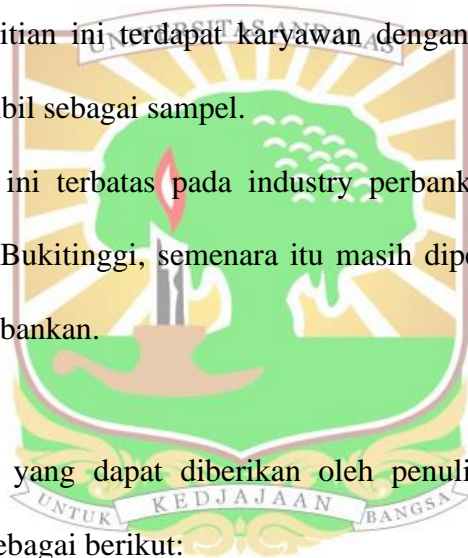
Keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat menjadi pelajaran bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini dibatasi pada pelatihan, latar belakang pendidikan dan kepuasan kerja. Sementara itu masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Sampel penelitian ini adalah terbatas pada karyawan Mantri, sementara itu pada objek penelitian ini terdapat karyawan dengan divisi kerja yang lain namun tidak diambil sebagai sampel.
3. Objek penelitian ini terbatas pada industry perbankan yaitu Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi, semenara itu masih diperlukan pengujian pada industri selain perbankan.

5.4 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis terkait dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang kinerja karyawan
2. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan objek lain selain Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi seperti perusahaan manufaktur, pelayanan kesehatan dan lain sebagainya.



3. Penelitian mendatang diharapkan dapat menguji faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti dukungan organisasi, pengalaman kerja, *locus of control* dan lain sebagainya. Serta dengan menggunakan faktor mediasi lain seperti *cyberloafing behavior* dan lain sebagainya.

