

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil hipotesis, secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Syariah KCP Indramayu. Hal ini dapat dilihat dari hasil hipotesis secara parsial nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,275 > 1,717$), dengan signifikansi $0,003 < 0,05$ dan pengaruh individual sebesar 3,6% dengan nilai rata-rata pernyataan tertinggi 4,68 yaitu “Fasilitator pelatihan mempunyai pengalaman dan keahlian kuat sehingga dapat dipahami”. Dan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah pada yaitu indikator evaluasi penelitian “Setelah pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan” dengan nilai rata-rata 4,32.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB syariah KCP Indramayu. Hal ini dapat dilihat dari hasil hipotesis secara parsial nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,568 > 1,717$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan pengaruh individual sebesar 29,4% dengan pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi 4,40% yaitu “Sistem penghargaan di perusahaan jelas dan adil untuk semua karyawan” Dan pertanyaan dengan nilai rata-rata terendah yaitu “Saya layak diberi penghargaan atas kerja keras dan kontribusi pada perusahaan” dengan nilai rata-rata 4,20.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Syariah KCP Indramayu. Hal ini dapat dilihat dari hasil hipotesis secara parsial nilai t_{hitung} lebih besar dari dari t_{tabel} ($4,120 > 1,717$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan pengaruh individual

sebesar 17,6% dengan pernyataan nilai rata-rata tertinggi 4,56 yaitu “Perusahaan perlu memberikan tunjangan dan fasilitas untuk kesejahteraan karyawan, baik secara finansial maupun emosional”. Dan pernyataan nilai rata-rata terendah dengan pernyataan yaitu “Jam kerja yang ditetapkan perusahaan cukup fleksibel sehingga saya harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi” dan “Perusahaan harus memberikan cukup waktu untuk karyawan mengambil cuti dari pekerjaan” serta pernyataan “Hubungan antar karyawan di tempat kerja mendukung suasana kerja yang harmonis dan produktif” juga memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,24.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi dan Tingkat Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah KCP Indramayu. Hal ini dapat dilihat dari hasil hipotesis secara simultan menunjukkan Uji Simultan (Uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar $7,202 > 3,072$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Dan besarnya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) 50,7%. Sedangkan sisanya 49,3 % dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Dari temuan penelitian, dapat disampaikan implikasi secara teoritis serta secara praktis sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis

Implikasi penerapan teoritis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menambah pemahaman tentang dinamika interaksi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan berkualitas, motivasi yang tinggi dan tingkat kepuasan kerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas karyawan, serta membuka peluang untuk penelitian berikutnya yang membahas mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

Implikasi penerapan praktis pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat implikasi praktis bagi Bank BJB Syariah KCP Indramayu dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja yang efektif, materi yang relevan, fasilitas yang memadai dan evaluasi berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Pemberian motivasi melalui penghargaan dan pengembangan karir dan menciptakan hubungan yang harmonis dapat memberikan semangat kerja karyawan agar tetap produktif. Serta peningkatan kepuasan kerja melalui kompensasi yang adil dan hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, perusahaan dapat menjaga kinerja karyawan yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang diberikan, sebagai berikut :

1. Bagi Bank BJB Syariah KCP Indramayu
 - a. Bank BJB Syariah KCP Indramayu dapat mempertimbangkan untuk memperkenalkan pelatihan-pelatihan yang lebih relevan dan *up-to-date*, seperti pelatihan komunikasi dan *public speaking*, pelatihan etika bisnis, pelatihan pengenalan budaya perusahaan, pelatihan laporan keuangan, serta pelatihan yang lebih mendalam sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, penggunaan metode pelatihan yang bervariasi, seperti kuliah, studi kasus, atau pelatihan berbasis web, akan membantu agar peserta pelatihan tidak merasa bosan dan lebih terlibat dalam proses pembelajaran.
 - b. Bank BJB Syariah KCP Indramayu perlu memperhatikan peningkatan frekuensi pemberian apresiasi kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Apresiasi ini dapat berupa penghargaan finansial, seperti bonus atau insentif, maupun non-finansial, seperti sertifikat penghargaan atau pengakuan formal. Selain itu, perusahaan juga dapat menerapkan sistem penghargaan berbasis

pencapaian individu dan tim, misalnya melalui program “Karyawan Terbaik Bulanan” atau “Tim Terproduktif” dengan sistem transparansi.

- c. Bank BJB Syariah KCP Indramayu perlu meninjau ulang kebijakan cuti, seperti menambah jumlah hari cuti tahunan, cuti khusus seperti cuti kesehatan mental atau cuti keluarga, serta menyederhanakan proses pengajuan cuti, tidak hanya melalui perizinan langsung atau secara offline, tetapi juga dengan melalui sistem digital. Selain itu, perusahaan dapat memastikan adanya pengaturan untuk menggantikan tugas karyawan yang sedang cuti, agar operasional tetap berjalan lancar tanpa mengganggu pekerjaan.
 - d. Bank BJB Syariah KCP Indramayu untuk meningkatkan komunikasi, perusahaan dapat menyelenggarakan *gathering* atau kegiatan bersama untuk membangun *chemistry* antar karyawan, serta menciptakan komunikasi yang lebih terbuka dan efektif, Sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
- a. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor kinerja karyawan selain pelatihan, motivasi dan tingkat kepuasan kerja, gunakan faktor atau variabel kinerja karyawan lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja untuk memahami faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja secara lebih komprehensif.
 - b. Penelitian selanjutnya dapat membandingkan tempat penelitian yang melibatkan banyak responden, dengan memilih tempat penelitian yang memiliki karyawan lebih banyak untuk memberikan data yang lebih representatif.