

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang sudah dibahas pada Bab 4, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan terbukti berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada pekerja di BNI Surabaya. Membuktikan bahwa dengan adanya pemberian pelatihan dapat membantu pekerja dalam meningkatkan kemampuannya, sehingga kinerja karyawan juga dapat meningkat.
2. Variabel kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada pekerja di BNI Surabaya. Membuktikan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada pekerja juga dapat membantu pekerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

5.2 Keterbatasan

Selama melakukan penelitian ini, peneliti merasakan beberapa keterbatasan. Karena penelitian ini terjadi ketika pandemi COVID-19. Sehingga akibat dari pandemi tersebut, beberapa bank tidak dapat menerima penyebaran kuesioner secara langsung, yang dimana hal tersebut mengakibatkan penelitian ini tidak dapat berjalan semestinya terutama dalam hal penyebaran kuesioner, yang seharusnya dilakukan langsung pada bank dan berganti menjadi membagikannya secara personal melalui *whatsapp* atau pesan di *instagram*. Waktu tunggu agar kuesioner mendapatkan jumlah responden yang diinginkan juga akhirnya sangat lama, dan peneliti juga harus mencari cabang bank lainnya bila cabang yang bersangkutan tidak berkenan untuk dibagikan kuesioner.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Akademis

Walau terdapat banyak kekurangan, namun penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk para peneliti manajemen sumber daya manusia berikutnya yang meneliti mengenai pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan pada bank lainnya. Dengan demikian dapat membentuk dan mengembangkan berbagai variabel lainnya pula.

5.3.2 Saran Praktis

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran-saran untuk rekomendasi sebagai berikut :

1. Pada variabel pelatihan, nilai tertinggi ada pada pernyataan “materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya”. Berarti bahwa pelatihan yang diberikan BNI kepada pekerjanya sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pekerjanya. Sehingga dengan demikian pekerja dapat berkembang di BNI dengan baik, dan dapat meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Indikator terendah dalam variabel ini ada pada pernyataan “*trainer* memberikan perhatian pada kemampuan setiap karyawan”. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa variabel memberikan perhatian terhadap kemampuan memiliki hasil yang rendah, sehingga apabila BNI ini meningkatkan kualitas pelatihan maka BNI dapat memberikan *trainer* yang mampu memberikan arahan sekaligus perhatian lebih atas setiap kemampuan yang dimiliki setiap karyawan yang mengikuti pelatihan. Sehingga dengan begitu pelatihan yang diberikan oleh *trainer* juga dapat dengan mudah diserap dan dipahami oleh karyawan, karena mereka diberikan perhatian khusus dan di dampingi secara khusus oleh *trainer* yang ada.
2. Pada variabel kompensasi, nilai tertinggi ada pada pernyataan “perusahaan memberikan fasilitas kerja yang nyaman di tempat kerja”. Berarti bahwa

BNI memberikan kenyamanan kepada pekerjanya juga dengan melalui fasilitas kerja yang ada di dalamnya. Indikator terendah ada pada pernyataan “perusahaan memberikan upah lembur di luar jam kerja sesuai dengan peraturan yang ada”. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa variabel memberikan upah lembur di luar jam kerja memiliki hasil yang rendah, sehingga apabila BNI ingin meningkatkan kinerja karyawan maka BNI dapat memberikan upah lembur di luar jam kerja.

3. Pada variabel kinerja karyawan, nilai tertinggi ada pada pernyataan “saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja secara baik”. Berarti bahwa seluruh pekerja di BNI dapat membangun relasi yang baik satu dengan lainnya, sehingga pekerja dapat bekerjasama satu dengan lainnya dengan baik. Indikator terendah dalam variabel ini ada dalam pernyataan “saya dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan dengan tepat dan cepat”. Berarti bahwa pekerja masih belum dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada pekerja dengan tepat dan cepat, sehingga dengan demikian peneliti berikutnya dapat menggantikan pernyataan tersebut dengan pernyataan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah, N., & Riyanto, S. (2019). The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5), 947–955. www.ijisrt.com947
- Basri, Hasan., dan A. Rusdiana. (2015). *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Budiyanto, Albert., & Yanti, D. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WIJAYA KARYA (PERSERO), TBK. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gunawan, Ce. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Haslinda, N. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar). (*Disertasi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Makassar, Indonesia). Didapat dari <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/2984/>.
- Kadarisman, Muh. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Masram, H., dan Hj. Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purnomo, (2016). Rochmat Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Ramadhan, J., Hery Wibowo., dan Wahyu Gunawan. (2017). *Rahasia Pelatihan Dan Pengembangan Tingkat Menengah Manajemen*. Bandung: Unpad Press.
- Rumokoy, F., Lapian, S., & Sangkay, R. (2016). the Influence of the Compensation and Training Toward Employee Performance At Bni 46 Manado Branch. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 451–459. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i1.11633>

- Soegoto, A. S., & Saleleng, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 695–708. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9656>
- Siyoto, Sandu., dan Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. R. A. De. Rozarie.