BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Aini Salon, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aini Salon. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan kerja yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, dan kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, maka kemampuan, keterampilan, dan pemahaman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan semakin meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang efektif mampu membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, tepat, dan profesional.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta hubungan kerja yang baik antarpegawai maupun dengan atasan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari segi pekerjaan, penghargaan, hubungan kerja, maupun kenyamanan dalam bekerja, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

5.2 Saran

Saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta mengacu pada penyataan angket yang direspon rendah, diuraikan sebagai berikut :

1. Penyataan angket variabel Pelatihan Kerja yang direspon rendah oleh responden pada indikator tujuan pelatihan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan pelatihan yang memiliki tujuan yang jelas dan terarah kepada setiap karyawan, agar karyawan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan adanya tujuan pelatihan yang tepat, karyawan dapat bekerja lebih efektif, memahami standar kerja perusahaan, dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.
2. Penyataan angket variabel Lingkungan Kerja yang direspon rendah oleh responden pada indikator suasana kerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis, dan kondusif agar karyawan merasa aman dan betah dalam bekerja. Suasana kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, mempererat hubungan antar karyawan, serta membantu karyawan bekerja lebih efektif sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.
3. Penyataan angket variabel Kepuasan Kerja yang direspon rendah oleh responden pada indikator kepuasan atas pekerjaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, menciptakan rasa nyaman dalam bekerja, serta memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan. Dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan, karyawan akan merasa lebih senang, termotivasi, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun komunikasi kerja. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan jumlah responden yang lebih

banyak, objek penelitian yang berbeda, serta metode penelitian yang lebih beragam agar memperoleh hasil penelitian yang lebih luas, mendalam, dan akurat. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel intervening atau moderating untuk mengetahui hubungan antarvariabel secara lebih rinci sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Afandi, P (2018) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal, seperti kemampuan kerja, motivasi, disiplin, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi.