

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut.

1. Strategi yang diterapkan PT. Berlian Sistem Informasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu menyiapkan *training* karyawan, *training* tersebut berguna untuk pengembangan ilmu karyawan, dengan bertambahnya ilmu maka karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya hal tersebut karyawan merasa mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Perusahaan juga sangat terbuka untuk karyawan yang mau berkomunikasi antar karyawan dan atasannya, didalam komunikasi tersebut biasanya karyawan memberitahu apa saja yang belum didapatkan karyawan dari perusahaan. Hal tersebut juga dapat membangun suasana yang nyaman antar karyawan dan atasannya, suasana kerja yang nyaman dapat dimulai dari hubungan antara karyawan dan atasannya. Perusahaan juga menyediakan fasilitas dan *benefit* yang memadai untuk karyawan, karena itu merupakan salah satu hal penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kendala yang dihadapi perusahaan dalam meningkatkan kinerja

karyawan yaitu *training*, *training* menjadi salah satu kendala karena karyawan lebih mengutamakan pekerjaannya terlebih dahulu dari *training* yang akan diikutinya, selain itu karena *operational task* yang dimiliki karyawan sudah cukup banyak sehingga sulit meluangkan waktu untuk *training* yang sudah direncanakan oleh perusahaan. Ada juga beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja hal tersebut cenderung menjadi kurang produktif.

3. Solusi perusahaan dalam mengatasi kendala tersebut yaitu mempunyai *planning* yang matang. Perusahaan mempunyai *planning* untuk kedepannya bagaimana solusi untuk mengatasi karyawan yang belum sepenuhnya memenuhi standar perusahaan, dan hal tersebut akan disampaikan pada saat meeting bulanan. Pada proses perencanaan tersebut perusahaan meminta karyawan untuk memberikan perkiraan waktu untuk karyawan tersebut untuk mengambil program pengembangan yang sudah direncanakan perusahaan.

5.2 Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Penelitian yang dilakukan peneliti tentu saja memiliki implikasi bagi instansi maupun bagi pembaca atau peneliti-peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada perusahaan peneliti sudah mempunyai dan memakai strategi untuk peningkatan kinerja karyawan dengan baik sesuai dengan kajian teori yang ada. Selain itu perusahaan juga sudah menemukan solusidari kendala yang dihadapi dan diterima oleh karyawan dengan baik sesuai dengan kajian teori yang ada. Penelitian ini menyudutkan bahwa pentingnya strategi untuk peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan, karena dengan adanya strategi peningkatan kinerja karyawan maka karyawan akan bekerja dengan baik dan karyawan tersebut merasa lebih didukung kemampuan berkembangnya oleh perusahaan, dengan demikian karyawan akan bekerja lebih baik lagi untuk menapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini terkait dengan penelitian Lid Pagan, Mitan, dan Rangga (2023) serta Sihombing dan Mariaulfa (2019), yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan diterapkan di perusahaan.

Selain itu, penelitian yang dipublikasikan oleh Alfredo et al. (2022) juga relevan, karena bertujuan untuk mengeksplorasi

pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan.

Kemudian penelitian ini relevan dengan jurnal yang diterbitkan oleh (Warganegara, Wahyuningsih, Narundana 2021) dan (Fandini, Sunariani 2020) yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini di dapatkan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan peneliti sudah berjalan dengan baik namun masih ada kendala yang dihadapi perusahaan dalam hal ini. Dalam hal ini perusahaan sudah menerapkan strategi peningkatan kinerja karyawan yang baik diantaranya memberikan program pengembangan kepada karyawan dan memberikan fasilitas maupun *benefit* yang cukup untuk karyawan. Hal tersebut akan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja nya untuk perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini tidak semua berjalan dengan mulus tetapi ada juga keterbatasan yang dialami oleh penulis. Penulis memiliki keterbatasan sehingga ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan kembali untuk peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian agar dapat disempurnakan lagi. Keterbatasan yang dirasakan oleh peneliti diantaranya yaitu:

1. Keterbatasan pada waktu pelaksanaan wawancara, peneliti merasakan keterbatasan waktu karena sulitnya mengatur waktu wawancara kepada informan karena informan pada PT. Berlian Sistem Informasi sangatlah sibuk sehingga sulit mengatur waktu yang tepat untuk proses wawancara ini. Mungkin hal ini perlu dipersiapkan lagi yang cukup matang untuk penelitian selanjutnya.

5.4 Rekomendasi

Berdasarkan pemaparan kesimpulan yang sudah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merekomendasikan beberapa hal diantaranya yaitu :

- 1) Rekomendasi bagi Peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar dilakukan penelitian jangka panjang dan mengatur waktu penelitian dengan baik, sehingga penelitian berikutnya dapat dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

- 2) Rekomendasi bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat menggunakan temuan ini sebagai acuan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja diharapkan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

