BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian pada bab sebelumnya mengenai pelatihan dan persepsi peran terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa pelaksanaan pelatihan karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta termasuk dalam kategori baik. Hampir seluruh indikator pelaksanaan pelatihan termasuk dalam kategori baik. Namun indikator materi dengan tujuan pelatihan termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan secara rutin selalu mengadakan pelatihan berdasarkan tujuan yang diharapkan perusahaaan, yaitu karyawan dapat dengan cepat mengerti dan mampu dalam praktek apabila sistem alat kerja *call center* berganti lagi.
2. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa persepsi peran karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta termasuk dalam kategori baik. Indikator yang memperoleh penilaian tertinggi adalah persepsi tanggung jawab dikategorikan sangat baik, diikuti indikator persepsi pekerjaan penuh arti dengan kategori baik, sedangkan indikator persepsi pengetahuan hasil mendapat penilaian terendah dan dikategorikan baik. Hal ini terbukti dari fenomena bahwa *background* lulusan karyawan *call center* mayoritas dari

SMA, jadi karyawan masih kurang memaknai dari persepsi pengetahuan hasil.

3. Kinerja karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta dinilai baik. Indikator yang memperoleh penilaian tertinggi adalah komunikasi dikategorikan baik, diikuti indikator inisiatif dengan kategori baik, indikator kemampuan dengan kategori baik, indikator kuantitas dan kualitas kerja dengan kategori baik dan penilaian terendah adalah indikator kedisiplinan dengan kategori baik.
4. Hasil analisis membuktikan bahwa pelaksanaan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh yang sedang. Hal ini berarti masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Hasil analisis membuktikan bahwa persepsi peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh yang sedang. Hal ini berarti masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti ingin memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada PT. Lion Air Tower Jakarta yaitu :

1. Pelatihan pada PT. Lion Air Tower Jakarta sudah baik, agar pelatihan lebih baik lagi perusahaan harus memperhatikan akan kesiapan karyawan untuk mengikuti pelatihan, agar tujuan pelaksanaan pelatihan tercapai, perusahaan juga harus menyederhanakan bahan materi dan membuat gambar yang mudah dimengerti sebagai bahan materi pelatihan.

2. Persepsi peran karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta dinilai baik, namun persepsi pengetahuan hasil mendapat penilaian terendah dari indicator lain dengan kategori baik, sebaiknya perusahaan dapat lebih memotivasi karyawan untuk karyawan lebih memberikan kontribusi yang maksimal sehingga penghasilan karyawan juga dapat bertambah sehingga karyawan memperoleh kesejahteraan yang lebih bekerja pada PT. Lion Air Tower Jakarta.
3. Kinerja karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta dinilai tinggi. Hal ini harus dipertahankan oleh perusahaaan, tetapi manajemen masih perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan juga, seperti memberikan sanksi tegas terhadap karyawan yang melanggar SOP (*Standart Operating Procedure*).
4. Sebaiknya perusahaan harus lebih memotivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan dengan serius, serta manjemen harus menyederhanakan materi pelatihan, mengingat dari fenomena yang terjadi pada PT. Lion Air Tower Jakarta bobot materi pada pelaksanaan pelatihan dianggap sulit oleh karyawan. Karena jika pelatihan dilaksanakan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Sebaiknya perusahaan dapat lebih peka dan lebih menggali kembali potensi-potensi yang dapat sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Sehingga upaya perusahaan tidak sia-sia, waktu dan biaya digunakan dengan seoptimal mungkin, yaitu keefektifan dan efisiensi didapat, tujuan perusahaan pun tercapai.