

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh *human capital* dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan PT. Karya Plasindo sebagai berikut:

1. *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Plasindo. Artinya Hipotesis 1 dapat diterima.
2. *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Plasindo. Artinya Hipotesis 2 dapat diterima.
3. *Human Capital* dan *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Plasindo. Artinya Hipotesis 3 dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti memberikan saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian mengenai variabel *Human Capital* diketahui bahwa masih rendahnya indikator keterampilan dan pengalaman pada karyawan di PT. Karya Plasindo. Peneliti menyarankan pihak dari PT. Karya Plasindo agar dapat lebih memperhatikan indikator keterampilan dan pengalaman karyawan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan melakukan:

- a. Evaluasi kinerja. Perusahaan perlu mengevaluasi kinerja karyawannya, karena evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan kepada karyawan untuk mengidentifikasi keunggulan dari karyawan yang dapat dipertahankan dan kelemahan karyawan yang harus diperbaiki. Yang mana, evaluasi kinerja dilakukan secara berkala setiap tiga bulan sekali terhadap karyawan. Sehingga perusahaan dapat menetapkan karyawan yang lebih unggul dan berpengalaman di bidang yang mereka kuasai dalam proses produksi.
- b. Strategi untuk mengatur karyawan dalam proses produksi yang lebih efektif dan efisien. Strategi ini mencakup beberapa tahapan, dimulai dari perencanaan produksi yang menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan beban kerja. Kemudian, perusahaan perlu memiliki sistem pembagian tugas yang membantu karyawan yang lebih berpengalaman dalam mengatur proses produksi. Karyawan yang lebih berpengalaman dapat diprioritaskan untuk menangani tugas yang lebih kompleks, sementara karyawan yang masih belum terampil diberikan tugas yang lebih sederhana.
- c. Pelatihan. Perusahaan perlu menyediakan pelatihan teknis bagi karyawan yang masih belum terampil. Yang mana, pelatihan teknis mengajarkan karyawan untuk menggunakan berbagai peralatan di dalam perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya, seperti mengajarkan tentang cara menggunakan alat dan mesin yang tersedia. Metode pelatihan dapat mencakup pelatihan di

kelas, seperti pelatihan teknis dilakukan oleh tim pelatihan yang terdiri dari karyawan yang lebih berpengalaman dalam menggunakan peralatan tersebut.

Dengan cara ini, perusahaan dapat mengurangi kekurangan karyawan yang belum terampil dalam menggunakan peralatan yang diperlukan, juga mempertahankan kualitas produk dan meningkatkan efisiensi proses produksi. Sehingga diharapkan para karyawan PT. Karya Plasindo memiliki kesamaan visi dan misi dengan perusahaan dan dapat meningkatkan *human capital* pada karyawan. Yang mana, karyawan tidak hanya sekedar bekerja sebisanya dan semampunya saja, namun dapat juga menambah pengalaman yang penting dalam bekerja dan mengembangkan keterampilan yang akan diterapkan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi kegagalan dalam proses produksi serta secara langsung meningkatkan kinerja karyawan dan memajukan kinerja perusahaan.

2. Berdasarkan penelitian mengenai variabel *Quality of Work Life* diketahui bahwa masih rendahnya indikator kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja pada karyawan di PT. Karya Plasindo. Peneliti menyarankan pihak dari PT. Karya Plasindo agar dapat lebih memperhatikan indikator kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan karyawan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan memberikan pelatihan teknis seperti saran yang diberikan untuk variabel *human capital*. Sehingga diharapkan para

karyawan PT. Karya Plasindo memiliki semangat dan kemauan dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan yang akan diberikan. Yang pada akhirnya, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki hubungan yang lebih erat dengan perusahaan, maka QWL yang dimiliki karyawan dapat meningkat dan karyawan akan merasa dibutuhkan di perusahaan, dan secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Berdasarkan penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan diketahui bahwa masih rendahnya indikator kuantitas kerja pada karyawan di PT. Karya Plasindo. Peneliti menyarankan pihak dari PT. Karya Plasindo agar dapat lebih memperhatikan kuantitas kerja yang ditetapkan kepada karyawan, melihat adanya hubungan yang signifikan terhadap *Human Capital* dan *Quality of Work Life* harus tetap meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, seperti pelatihan dan sebagainya. Sehingga hal tersebut secara langsung akan berpengaruh terhadap peningkatan *human capital* dan QWL dalam diri karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk variabel *human capital* lebih diperhatikan kembali jika memiliki sampel yang sama dengan penelitian ini. Yang mana, tidak perlu dilakukan pengukuran untuk indikator kreativitas dan inovasi, karena jika dilihat dari sifat pekerjaan yang berfokus pada pekerjaan operasional tidak diperlukan untuk indikator

keaktivitas dan inovasi tersebut. Oleh karena itu, yang sangat perlu diperhatikan dan diukur yaitu indikator pengetahuan, pengalaman, kemampuan, dan keterampilan. Serta harapannya untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan studi yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



THE
Character Building
UNIVERSITY