

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Karyawan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun. Artinya, jika pelatihan kerja meningkat, maka kinerja karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika pelatihan kerja menurun, maka kinerja karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun juga akan menurun.
2. Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun. Artinya, jika kompetensi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kompetensi karyawan menurun, maka kinerja karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun juga akan menurun.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun. Artinya, jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika pelatihan kerja menurun,

maka kinerja karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun juga akan menurun.

4. Pelatihan Kerja, Kompetensi Karyawan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi

Mengenai hasil dari kesimpulan dalam penelitian diatas, maka dapat dilakukan implikasi dalam penelitian ini sebagai berikut :

a) Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, dan semakin besar tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan penelitian ini juga mendukung berbagai hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi

pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

b) Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa Studio Nailart RMC Madiun perlu meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia melalui pelatihan kerja yang lebih terstruktur, pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan, serta peningkatan kepuasan kerja karyawan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu mengurangi kesalahan kerja dan meminimalkan terjadinya return press on nails dari pelanggan. Selain itu, peningkatan kompetensi karyawan akan mendukung kualitas hasil produksi dan ketepatan penyelesaian pesanan yang terus meningkat dari luar kota hingga luar pulau. Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan arahan yang jelas, serta memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan agar kepuasan kerja tetap terjaga. Dengan pengelolaan ketiga aspek tersebut secara bersamaan, Studio Nailart RMC Madiun dapat meningkatkan kinerja karyawan, menjaga kualitas produk, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan memperkuat daya saing perusahaan di industri nailart.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan saran-saran berikut :

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui program pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan tidak hanya difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada ketelitian kerja, kemampuan pemecahan masalah, komunikasi kerja, serta pemahaman terhadap standar operasional perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja secara optimal.

Selain itu, perusahaan perlu melakukan pengembangan kompetensi karyawan secara berkala melalui evaluasi kinerja, pendampingan kerja (*coaching*), serta pemberian kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan. Perusahaan juga perlu menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan

lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, pemberian arahan yang jelas, serta kesempatan pengembangan diri yang lebih baik. Upaya tersebut penting dilakukan mengingat sebagian besar karyawan memiliki masa kerja yang relatif singkat sehingga masih memerlukan pembinaan dan dukungan dari perusahaan agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, mengingat hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat sebesar 35,7% faktor lain di luar model penelitian yang memengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang dapat dipertimbangkan antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, maupun komitmen organisasi. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan jasa kecantikan, UMKM kreatif, maupun perusahaan lain yang memiliki karakteristik sumber daya manusia yang berbeda. Dengan cakupan

objek yang lebih luas, hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan perbandingan sehingga mampu memperkaya kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.