

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya pelatihan yang tepat, karyawan menjadi lebih memahami prosedur kerja, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, serta dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.
2. Pengembangan karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa program pengembangan yang diberikan belum sepenuhnya memberikan dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, dampak dari kegiatan pengembangan biasanya tidak langsung terlihat pada produktivitas kerja dalam jangka pendek.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan atau interpretasi dan penarikan kesimpulan yang telah dilakukan, dengan demikian dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada variabel pelatihan kerja, walaupun dari hasil penelitian menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, perusahaan tetap perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan yang diberikan. Pelatihan hendaknya dilakukan secara berkala, terstruktur, dan disesuaikan dengan kebutuhan operasional perusahaan, khususnya bagi karyawan pada bagian kurir/driver, sprinter delivery, dan operasional gudang. Program pelatihan yang dirancang sebaiknya mencakup aspek teknis seperti penguasaan sistem pengiriman, pengelolaan paket, dan penggunaan teknologi operasional, serta aspek non-teknis seperti pelayanan pelanggan, komunikasi, dan kedisiplinan kerja. Perusahaan juga disarankan untuk melibatkan trainer atau instruktur yang berkompeten dan berpengalaman di bidangnya, sehingga materi yang disampaikan lebih relevan dan dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan indikator pelatihan yang memiliki nilai rata-rata paling rendah berdasarkan hasil kuesioner, agar seluruh aspek pelatihan dapat berjalan secara optimal dan terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Evaluasi pasca pelatihan juga perlu dilakukan secara rutin untuk mengukur sejauh mana pelatihan yang diberikan berdampak nyata terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di lapangan. Adapun pada variabel pengembangan, walaupun memiliki arah pengaruh positif, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa program pengembangan yang

selama ini berjalan belum sepenuhnya dirasakan manfaatnya oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali program pengembangan yang ada, baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, maupun keberlanjutannya. Program pengembangan perlu dibuat lebih terstruktur dan berorientasi jangka panjang, misalnya melalui program rotasi jabatan, mentoring, coaching, atau pemberian kesempatan pendidikan lanjutan yang relevan dengan bidang pekerjaan. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa program pengembangan yang diberikan benar-benar selaras dengan kebutuhan dan potensi masing-masing karyawan, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk berkembang dan pada akhirnya berkontribusi lebih besar terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, investasi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan dampak yang lebih nyata dan terukur bagi kemajuan operasional perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, atau kompensasi. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang secara nyata mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, khususnya pada perusahaan jasa logistik dan pengiriman. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi dan sampel penelitian, misalnya dengan melibatkan beberapa cabang JNT Cargo di

wilayah yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi dan representatif. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian atau model analisis yang berbeda, seperti analisis jalur (*path analysis*), *Structural Equation Modeling* (SEM), atau pendekatan kualitatif yang mendalam, agar dapat memberikan kontribusi ilmiah yang lebih luas dan memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.