

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, maka penulis menyimpulkan penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi komunikasi tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penggunaan teknologi informasi, *self efficacy* dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi, *self efficacy* dan pelatihan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas pada variabel penggunaan teknologi informasi, *self efficacy* dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah atau mencari variabel-variabel lain selain variabel penggunaan teknologi informasi, *self efficacy* dan pelatihan kerja sehingga untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas (X) diluar penelitian ini yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi dan faktor-faktor lainnya sehingga penelitian tentang kinerja karyawan dapat mencapai kesempurnaan.
2. Responden dalam penelitian ini terbatas hanya pada karyawan *outsourcing* PT. Pegadaian (persero) Cabang Kebumen.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kebumen. Akan tetapi koefisien regresi yang dihasilkan bernilai positif, sehingga sebaiknya pimpinan PT. Pegadaian perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap strategi dan implementasi teknologi informasi mereka. Meskipun generasi karyawan yang dominan adalah yang terbiasa dengan teknologi, faktor-faktor lain seperti infrastruktur, pelatihan, dan integrasi sistem dapat menjadi hambatan yang mengurangi dampak positif teknologi informasi terhadap kinerja. Cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan pengaruh teknologi informasi pada kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kebumen dapat mempertimbangkan beberapa solusi : Perusahaan perlu meningkatkan infrastruktur teknologi informasi, termasuk jaringan internet yang cepat dan perangkat keras yang modern, untuk memastikan karyawan dapat menggunakan teknologi informasi secara efektif. Memberikan pelatihan yang intensif kepada karyawan, terutama yang lebih tua, agar mereka dapat memahami dan menggunakan teknologi informasi dengan baik. Pelatihan ini juga dapat membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan. Terus mengikuti perkembangan teknologi informasi dan berinvestasi dalam teknologi yang tepat guna, sehingga perusahaan dapat memanfaatkan teknologi terbaru untuk meningkatkan kinerja.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan tidak mempunyai kepercayaan diri terhadap kemampuannya melakukan pekerjaannya cenderung tidak bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap pekerjaannya mampu meningkatkan produktivitas kerja dan karyawan tidak merasa terbebani dalam bekerja. Peningkatan kinerja karyawan didasarkan dengan adanya kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya dalam menjalankan tanggungjawab, yang mana hal ini sesuai dengan *social exchange theory*. Teori ini menjelaskan bagaimana seorang individu akan termotivasi dari kepentingan pribadi atau dapat diartikan bahwa seseorang ingin memaksimalkan hasil pribadinya dengan melakukan pengorbanan yang seminimal mungkin dalam suatu hubungan. Oleh karena itu salah satu cara yang bisa digunakan PT. Pegadaian yaitu memberikan apresiasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila pelatihan kerja dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan maka output yang dihasilkan akan meningkatkan kemampuan para karyawan serta meningkatkan kepercayaan diri karyawan terhadap pekerjaannya,

karena pelatihan kerja yang diikuti dengan baik akan sangat menguntungkan para karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Program pelatihan yang diberikan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kebumen menjadi sarana bagi karyawan meningkatkan potensi dan keterampilannya serta meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Oleh karena itu diharapkan, program pelatihan kerja lebih ditingkatkan dari segi kualitas dan pelatihan tentang materi yang sangat dibutuhkan agar pelaksanaan program tersebut dapat berjalan secara maksimal.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi, *self efficacy* dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya teknologi informasi faktor tersebut meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu perusahaan harus bisa mengetahui seberapa jauh pengetahuan para karyawan tentang penggunaan teknologi informasi, perusahaan juga harus bisa memahami tingkat kemampuan para karyawan serta program pelatihan kerja yang terus dikembangkan agar sesuai dengan kebutuhan karyawan.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Variabel penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020) dengan judul Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara penggunaan teknologi informasi dengan kinerja karyawan pada karyawan Bank syariah di Kota Ambon dan tidak sejalan dengan penelitian Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021) dengan judul Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang menunjukkan bahwa hasil penelitian diperoleh adanya hubungan positif yang signifikan antara penggunaan teknologi informasi dengan kinerja karyawan di PT Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang.

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hasil penelitian ini sejalan dengan Anisagita, F., & Murniningsih, R. (2023) bahwa hasil penelitian menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian Langi, C. M., Tewel, B., & Dotulong, L. O. (2022) dengan judul Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan semakin tinggi keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dan bertahan diberbagai situasi serta dapat melewati hambatan yang ada maka kinerja akan meningkat signifikan. Serta pada penelitian Kamila, A. S., Suwarsi, S., & Frendika, R. (2020) tentang *Self Efficacy* dan *Self Confidence* terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung.

3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan adanya pelatihan maka kompetensi dan keahlian yang dimiliki karyawan akan meningkat dan hal ini akan menyebabkan karyawan semakin menguasai bidang pekerjaannya. Serta penelitian Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo.