

BAB V SIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan dukungan organisasi sebagai variabel mediasi studi pada PT. Tapal Kuda Perkasa dengan jumlah responden sebanyak 50 Orang, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap dukungan organisasi di PT. Tapal Kuda Perkasa. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas, relevansi, dan pelaksanaan program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi persepsi karyawan terhadap perhatian dan dukungan yang diberikan organisasi dalam mendukung pengembangan kemampuan mereka.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap dukungan organisasi di PT. Tapal Kuda Perkasa. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula persepsi mereka terhadap dukungan organisasi, karena karyawan yang kompeten cenderung mendapatkan pengakuan, perhatian, dan kesempatan pengembangan yang lebih besar dari perusahaan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tapal Kuda Perkasa. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja yang diberikan belum secara langsung

mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga diperlukan faktor pendukung lain, seperti dukungan organisasi, agar hasil pelatihan dapat diterapkan secara optimal dalam pekerjaan sehari-hari.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tapal Kuda Perkasa. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tapal Kuda Perkasa. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, baik dalam bentuk perhatian manajemen, fasilitas kerja, maupun kesempatan pengembangan, maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi memediasi secara penuh (*full mediation*) pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tapal Kuda Perkasa. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, namun akan berdampak signifikan terhadap kinerja apabila pelatihan tersebut mampu meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi memediasi secara parsial (*partial mediation*) pengaruh kompetensi terhadap kinerja

karyawan di PT. Tapal Kuda Perkasa. Hal ini berarti bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, serta secara tidak langsung melalui peningkatan persepsi dukungan organisasi, sehingga penguatan kompetensi yang disertai dengan dukungan organisasi yang memadai akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun tetap memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. Tapal Kuda Perkasa, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain dengan karakteristik, budaya organisasi, dan sistem manajemen yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada pelatihan kerja, kompetensi, dukungan organisasi, dan kinerja karyawan. Sementara itu, masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.
3. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi subjektif masing-masing individu. Hal ini memungkinkan adanya bias persepsi atau bias sosial (*social desirability bias*).

4. Pengambilan data dilakukan dalam satu periode waktu (*cross-sectional*), sehingga penelitian ini belum dapat menangkap perubahan perilaku atau dinamika hubungan antarvariabel dalam jangka panjang.

5.3 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Tapal Kuda Perkasa dengan mediasi Dukungan Organisasi, implikasi penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

- a. Hasil penelitian ini memperkuat *Human Capital Theory* (Becker, 1964) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan modal utama dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja. Temuan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menegaskan bahwa peningkatan kemampuan individu merupakan determinan penting dalam pencapaian kinerja.
- b. Penelitian ini memperkuat *Social Exchange Theory* (Blau, 1964; Eisenberger et al., 1986), khususnya dalam menjelaskan peran dukungan organisasi terhadap kinerja. Dukungan organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta memediasi hubungan antara pelatihan kerja dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi menjadi mekanisme penting dalam meningkatkan kinerja.

- c. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan model mediasi dalam studi manajemen sumber daya manusia. Temuan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi berpengaruh melalui dukungan organisasi, menunjukkan bahwa variabel psikologis dan relasional memiliki peran strategis dalam menjembatani pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja.

2. Implikasi Praktis

- a. Karena pelatihan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, perusahaan perlu memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar relevan dengan kebutuhan pekerjaan (*need-based training*) seperti, pelatihan tukang dan pelatihan pelaksana lapangan. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi efektivitas pelatihan, pendampingan pascapelatihan, serta pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengimplementasikan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari agar dampaknya terhadap kinerja menjadi lebih nyata.
- b. Kompetensi terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pemetaan kompetensi (*competency mapping*) untuk mengidentifikasi kesenjangan kemampuan karyawan, kemudian menyusun program pengembangan yang terarah, baik melalui pelatihan teknis, pengembangan soft skills, mentoring, maupun coaching.

- c. Dukungan organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja sekaligus memediasi hubungan antara pelatihan dan kompetensi dengan kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui komunikasi yang terbuka, sistem penghargaan yang adil, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai.

