

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dan uraian dari bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Indikator kompetensi instruktur, relevansi materi, dan efektivitas metode menjadi penentu utama keberhasilan pelatihan. Artinya, ketika karyawan dibekali keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, mereka mampu bekerja lebih efektif dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.
2. Disiplin kerja merupakan faktor yang paling nyata dalam memengaruhi stabilitas kinerja. Karyawan yang taat waktu, patuh pada aturan perusahaan, dan melaksanakan tanggung jawab dengan baik mampu menjaga kelancaran operasional harian. Disiplin tidak hanya mencegah kesalahan prosedur, tetapi juga membangun budaya kerja yang konsisten dan professional.
3. Motivasi kerja menjadi kekuatan internal yang mendorong karyawan untuk tetap semangat, konsisten, dan menyelaraskan perilakunya dengan tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menumbuhkan loyalitas serta komitmen terhadap perusahaan.
4. Kinerja karyawan di Bumi Aki Group pada dasarnya sudah baik, terlihat dari indikator ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi. Namun, masih diperlukan upaya peningkatan terutama dalam aspek efisiensi pemanfaatan sumber daya dan peningkatan kemandirian kerja.

Dengan demikian, kesimpulan penelitian ini tidak hanya menegaskan pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetapi juga menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan strategi penting yang perlu untuk terus diperkuat oleh manajemen. Perusahaan harus memastikan keberlanjutan program pelatihan, penegakan disiplin, serta pemberian motivasi yang tepat agar kinerja karyawan dapat terjaga dan ditingkatkan di Tengah persaingan industry kuliner yang semakin ketat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan Bumi Aki Group terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan:

Berdasarkan hasil deskriptif dan uji regresi berganda, pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group, dengan kontribusi sebesar 64,7% terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk:

- a. Pada variabel pelatihan kerja Bumi Aki Group perlu memperkuat program pelatihan dengan memastikan materi yang diberikan selalu relevan dengan kebutuhan operasional dan tren industri restoran. Selain itu, kompetensi instruktur juga harus ditingkatkan agar karyawan memperoleh keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan.
- b. Pada variabel disiplin kerja Bumi Aki Group perlu menegakkan kedisiplinan melalui sistem absensi yang akurat, penerapan reward and punishment secara

adil, serta keteladanan pimpinan dalam mematuhi aturan. Disiplin yang konsisten akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

- c. Pada variabel motivasi kerja Bumi Aki Group perlu meningkatkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik melalui pemberian penghargaan, peluang pengembangan karier, komunikasi terbuka, serta lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi terbukti menjadi variabel paling dominan, sehingga harus menjadi fokus utama manajemen.
 - d. Pada variabel kinerja karyawan, Bumi Aki Group perlu mengelola secara terpadu ketiga faktor utama, yaitu pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sehingga kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan semakin optimal serta mampu meningkatkan kepuasan pelanggan dan daya saing perusahaan.
2. Bagi Pihak Akademisi:
- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi tambahan terkait pengaruh pelatihan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan khususnya di sektor restoran.
 - b. Penelitian ini hanya menjelaskan 64,7% variasi kinerja karyawan, sehingga peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.
 - c. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode kualitatif untuk menggali lebih dalam faktor-faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi kinerja karyawan.

- d. Objek penelitian dapat diperluas ke sektor jasa lain seperti hotel, kafe, atau perusahaan jasa pelayanan lainnya, sehingga hasil penelitian menjadi lebih generalis dan dapat dibandingkan antar industri.