

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini membahas kesimpulan dan rekomendasi dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT.BINAYASA KARYA PRATAMA CABANG BANDUNG, untuk mengetahui pengaruh *soft-skills* terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gambaran kualitas *soft-skills* di PT.BINAYASA KARYA PRATAMA CABANG BANDUNG yang ditunjukkan oleh hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft-skills* yang terdiri dari indikator berkomunikasi, emosional, berkelompok, etika dan moral, dan spiritual dinyatakan berada pada kategori tinggi, terutama pada indikator spiritual yang memperoleh skor tertinggi. Adapun skor terendah yaitu pada indikator emosional.
- 2) Gambaran kualitas kinerja karyawan di PT.BINAYASA KARYA PRATAMA CABANG BANDUNG yang ditunjukkan oleh hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang terdiri dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu penyelesaian kerja, dan efektivitas pemakaian dinyatakan berada pada kategori sangat tinggi terutama pada

indikator kualitas kerja yang memperoleh skor tertinggi. Adapun skor terendah yaitu pada indikator efektifitas pemakaian.

- 3) Hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan bahwa *soft-skills* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat terlihat berdasarkan hipotesis yang diterima. Jadi, *soft-skills* berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima kebenarannya.

5.2 Rekomendasi

Setelah penulis melakukan penelitian dan melihat kenyataan kiranya penulis perlu memberikan rekomendasi-rekomendasi yang berkaitan dengan *soft-skills* dengan kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwa indikator emosional adalah indikator terendah pada variabel *soft-skills*, untuk meningkatkan kualitas indikator tersebut penulis menyarankan agar perusahaan rutin melakukan pelatihan yang dapat melatih emosional seseorang seperti pelatihan berupa seminar ESQ yang di dalamnya terdapat contoh-contoh mengenai emosional atau kasus secara langsung untuk dikomentari oleh para peserta pelatihan, dan contoh secara langsung yang dilakukan oleh para peserta untuk direspon, sehingga peserta dapat saling menilai satu sama lain mengenai cara untuk mengendalikan emosi mereka
- 2) Untuk variabel Y (kinerja karyawan) indikator yang masih rendah adalah indikator efektifitas pemakaian untuk mengatasi hal tersebut penulis merekomendasikan agar perusahaan lebih memperhatikan penggunaan

biaya dan waktu yang digunakan oleh para karyawannya agar dapat lebih memaksimalkan kinerja para karyawan di PT BINAYASA KARYA PRATAMA CABANG BANDUNG.

- 3) Berdasarkan hasil penelitian, *soft-skills* mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan. Untuk mempertahankan tingkat kualitas kinerja karyawan tersebut, maka pihak perusahaan perlu mempertahankan pula kualitas *soft-skills* para karyawan yang juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang harus diperhatikan, karena mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu, faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor rekan kerja, faktor system kerja, faktor situasi kerja