

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab IV sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Pada variabel pengembangan yang terdiri dari pelatihan dan pendidikan secara umum karyawan pada PT BRI (Persero) Bandung, memiliki tingkat pengetahuan tentang pengembangan yang tinggi, mereka memahami pentingnya pemberian pengembangan kepada setiap karyawan. Hal ini dikarenakan pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya untuk memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Khususnya dalam perusahaan perbankan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan secara terus-menerus. Setiap karyawan dihadapkan pada rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya. Dengan kondisi tersebut karyawan akan mengalami kejenuhan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Dengan menurunnya tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, maka secara tidak langsung hal tersebut akan menimbulkan penurunan prestasi kerja karyawan. Penurunan prestasi kerja karyawan merupakan masalah yang serius karena karyawan merupakan salah satu hal penting didalam perusahaan dan apabila dikelola dengan baik maka perusahaan akan menuai keuntungan yang diharapkan. Dengan hal itu perlu adanya pengkajian dan

penelitian tentang hal apa yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, di antaranya melalui pengembangan karyawan. Oleh sebab itu, program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta pedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Pada variabel prestasi kerja karyawan, karyawan-karyawan menyatakan bahwa mampu memberikan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang sesuai harapan perusahaan, datang tepat waktu, mampu bekerja sama dengan rekan kerja lain, memiliki sikap terbuka dan disiplin terhadap sesama karyawan dan juga atasan, mampu memberikan teladan kepada karyawan lainnya, mampu meningkatkan inisiatif dalam melakukan pekerjaan, dan juga memberikan umpan balik yang positif demi kemajuan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil hubungan dapat disimpulkan bahwa antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,648 menunjukkan hubungan yang positif, artinya jika pengembangan naik maka prestasi kerja karyawan juga naik.
4. Hasil pengaruh antara pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan dinyatakan dengan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh antara pengembangan terhadap prestasi kerja sebesar 41,9%. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam bekerja adalah melalui pemberian program pengembangan bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wilson Bangun (2008:110),

pengembangan merupakan suatu usaha untuk menambah atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja tentang pekerjaannya. Dan sisanya 58,1% dipengaruhi faktor - faktor lain. Faktor-faktor lain yang memengaruhi prestasi kerja karyawan menurut J. Suprihanto (1991:7) ada beberapa faktor, antara lain: faktor upah/gaji; faktor lembur; faktor penghargaan-penghargaan; faktor hadia; faktor tunjangan kesehatan; faktor santunan hari tua; faktor kepuasan kerja; faktor motivasi dan faktor komitmen.

## **5.2. Saran**

- **Bagi Perusahaan**

Untuk dapat mencapai tujuan PT.BRI (Persero) Bandung terhadap kinerja karyawannya ada saran yang akan di sampaikan, sebagai berikut:

Diharapkan setelah adanya hasil penelitian ini, perusahaan mampu terus mengevaluasi segala aspek yang berkaitan dengan pemberian program pengembangan dan prestasi kerja karyawan. Diharapkan juga dalam pemberian program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta pedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

- Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya menggunakan pengembangan model lain, atau dengan obyek penelitian di sektor yang berbeda. Berdasarkan perhitungan dan analisis data yang telah diperoleh bahwa ditemukan masih terdapat faktor lain yang cukup besar yang mempengaruhi pemberian program pengembangan karyawan, maka sangat dimungkinkan untuk mencari dua atau tiga variabel lagi di luar pengembangan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Misalnya pengaruh pengembangan terhadap kepuasan kerja karyawan.