

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan seluruh data dan analisis yang telah diuraikan oleh penulis pada bab-bab sebelumnya, maka akhirnya penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. PT.X telah cukup baik dalam melakukan pelatihan kepada para karyawannya. Hal ini terlihat dari hasil kuisioner yang telah disebar kepada dua puluh responden yang merupakan karyawan pada departemen SDM. Kuisioner menunjukkan elemen-elemen yang diperlukan dalam pelatihan, seperti fasilitas pelatihan, tenaga pelatih, materi, dan sebagainya. Jawaban-jawaban yang diberikan oleh karyawan jarang sekali yang menunjukkan ketidaknyamanan karyawan dalam mengikuti pelatihan. Para karyawan cenderung menyukai pelatihan yang diberikan dan mereka cenderung merasa bahwa elemen-elemen yang dibutuhkan dalam pelatihan telah dipenuhi dengan baik oleh perusahaan. Adapun bentuk pelatihan yang diadakan oleh perusahaan adalah *on the job training (coaching)* dengan cara melatih karyawan yang baru atau karyawan yang baru pindah oleh karyawan yang lebih senior pada pekerjaan yang bersangkutan. Teknik lainnya adalah *indoor training* dimana pelatihan dilakukan oleh pelatih baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Teknik ini biasanya digunakan dalam pelatihan *leadership* ataupun

pelatihan *customer service*. Teknik yang terakhir yang digunakan di PT.X adalah pelatihan *outdoor training* (OMT). Pelatihan ini biasanya memakan waktu lebih dari satu hari.

- 2 Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis dengan menyebarkan kuisioner kepada dua puluh responden, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan meningkat karena adanya pelatihan. Hal ini terlihat dari jawaban-jawaban kuisioner dimana mereka merasa kinerja mereka lebih baik setelah mengikuti pelatihan. Hanya sedikit sekali karyawan yang merasa beberapa elemen dari kinerja mereka yang tidak meningkat setelah mengikuti pelatihan. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT.X diadakan dalam kurun waktu enam bulan sekali, yaitu awal bulan Januari dan bulan Juli.
- 3 Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis Rank Spearman, didapat nilai r_s sebesar 0,526. Nilai tersebut membuktikan adanya hubungan yang kuat dan searah antara pelatihan dan penilaian kinerja. Selanjutnya setelah menghitung koefisien penentu maka didapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 27,7%, sedangkan sisanya 72,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Lalu, setelah melakukan uji signifikansi ternyata didapat t hitung sebesar 2,62. Jika t hitung dibandingkan dengan t tabel (1,734) ternyata t hitung lebih besar daripada t tabel. Sesuai dengan kriteria, bila t hitung lebih besar daripada t tabel, maka terdapat pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Selain kesimpulan, penulis juga mencoba memberikan beberapa saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan. Adapun saran-saran yang diberikan sebagai berikut :

- Sebaiknya perusahaan memiliki prosedur untuk mengevaluasi hasil-hasil dari pelatihan sehingga pelatihan yang dilakukan dapat diukur sejauh mana pencapaian sarannya dari pelatihan yang diadakan.
- Sebaiknya departemen SDM tidak lagi menunggu departemen lainnya untuk meminta diadakan pelatihan, tetapi mulai mengadakan evaluasi berkala untuk mengetahui apakah suatu departemen membutuhkan pelatihan. Evaluasi yang diadakan setelah pelatihan diadakan juga dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk kebutuhan pelatihan di masa mendatang.
- Metode yang digunakan dalam pelatihan sebaiknya lebih bervariasi. Ini akan mencegah kebosanan karyawan. Namun demikian, nilai yang harus dikeluarkan dari jenis pelatihan yang baru harus seimbang dengan nilai dalam mencegah kebosanan karyawan.
- Selama ini penilaian kinerja hanya digunakan sebagai alat ukur dalam pemberian premi, sebaiknya penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam menentukan kebutuhan pelatihan.