

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mengenai pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang diperoleh dari kuesioner, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Dam Sinar Button Factory, sebagian besar menyatakan setuju terhadap materi dan metode pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut diharapkan dapat menciptakan karyawan yang mempunyai kemampuan kerja yang lebih baik, sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Karyawan PT. Dam Sinar Button Factory, sangat mendukung adanya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang telah atau akan dilakukan oleh perusahaan dimasa yang akan datang, karena hal tersebut sangat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya baik untuk saat ini atau dimasa yang akan datang.
3. Karyawan PT. Dam Sinar Button Factory mempunyai tanggapan yang positif terhadap sikap kerja yang diharapkan oleh perusahaan dan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang tinggi.
4. Berdasarkan analisa Korelasi Spearman, maka diperoleh nilai sebesar 0,70. Nilai tersebut menyatakan bahwa derajat keterkaitan antara variabel bebas

(pelatihan dan pengembangan) dengan variabel terikat (kinerja) memiliki korelasi yang cukup kuat, dan hubungan antara kedua variabel erat. Berdasarkan analisa Koefisien Deteminasi, maka diperoleh nilai sebesar 49%. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh pelaksanaan pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis Uji Hipotesa, t_{hitung} , diperoleh nilai sebesar 6.65 yang kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , sebesar 1.6787, maka dapat diketahui adanya hubungan yang bersifat searah dan positif antara variabel pelatihan dan pengembangan dengan variabel kinerja.

5.2 Saran

Saran yang penulis usulkan berdasarkan hasil penelitian antara lain:

1. Materi pelatihan dan pengembangan sebaiknya tidak terlalu diarahkan pada kemampuan teknis saja, tetapi perlu diimbangi dengan kemampuan sosial, sehingga diharapkan adanya perubahan sikap dan moral yang lebih baik untuk menciptakan kesatuan kerja diantara para karyawan dalam menghadapi masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.
2. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sebaiknya dilakukan di tempat yang berbeda-beda atau dalam suasana yang baru, untuk menghindari rasa bosan.
3. Perusahaan perlu merumuskan dan membuat suatu strategi yang tepat untuk mengikat seorang karyawan yang telah diberikan pelatihan dan pengembangan, sehingga loyalitasnya kepada perusahaan dapat terjaga dan terpelihara.

4. Perusahaan perlu memberi reward untuk karyawan yang kinerjanya meningkat setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan.