

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan guna mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Capital di PT. XYZ, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pelatihan pada Divisi Human Capital di PT. XYZ menunjukkan hasil yang sangat memuaskan, dengan kategori “Sangat Baik”. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang telah dilaksanakan berjalan dengan sangat baik dan berhasil mencapai tujuan yang diharapkan. Di antara lima indikator yang digunakan, yaitu Instruktur, Materi, Metode, Tujuan, dan Evaluasi, indikator Tujuan memperoleh skor tertinggi, mencerminkan kejelasan dan pencapaian sasaran pelatihan yang optimal. Sementara itu, indikator Evaluasi mencatat skor terendah, yang menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan dalam mekanisme penilaian dan tindak lanjut hasil pelatihan.
2. Tingkat disiplin kerja karyawan pada Divisi Human Capital di PT. XYZ berada dalam kategori “Tinggi”, berdasarkan penilaian terhadap indikator Kesadaran, Kesediaan, Ketaatan, dan Etika Kerja. Hasil ini mencerminkan bahwa secara umum, karyawan telah menunjukkan sikap disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator Kesadaran memperoleh skor tertinggi, yang menandakan tingginya pemahaman dan tanggung jawab individu terhadap kewajiban kerja. Sebaliknya, indikator Ketaatan mencatatkan skor terendah, yang menunjukkan bahwa masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan dalam hal kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku.
3. Tingkat kinerja karyawan pada Divisi Human Capital di PT. XYZ tergolong dalam kategori “Sangat Tinggi”, berdasarkan hasil penilaian terhadap enam indikator utama, yaitu Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen Kerja. Capaian ini mencerminkan

bahwa karyawan mampu menunjukkan performa kerja yang unggul secara menyeluruh. Indikator Kuantitas Kerja memperoleh skor tertinggi, yang mengindikasikan tingginya produktivitas dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, indikator Ketepatan *Waktu* menunjukkan skor terendah, yang menandakan adanya peluang perbaikan dalam pengelolaan waktu dan penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan.

4. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada divisi human capital di PT. XYZ. Hal ini mengartikan bahwa pelatihan mampu mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan pada divisi human capital.
5. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada divisi human capital di PT. XYZ. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan divisi human capital.
6. Pelatihan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada divisi human capital di PT. XYZ. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan divisi human capital.

5.2 Saran

Berikut saran yang akan dikemukakan peneliti berikut ini berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, variabel Pelatihan yang ditujukan kepada karyawan Divisi Human Capital berada dalam kategori “Sangat Baik”, meskipun masih terdapat kekurangan pada indikator evaluasi yang perlu mendapatkan perhatian serius. Untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan, disarankan agar pelaksanaan pelatihan dirancang secara lebih terstruktur dan relevan dengan kebutuhan kompetensi jabatan, guna memastikan setiap peserta memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran dan tanggung jawabnya. Selain itu, penerapan sistem evaluasi dan umpan balik yang berkelanjutan perlu dioptimalkan agar hasil pelatihan dapat terukur secara objektif dan menjadi acuan dalam

pengembangan kompetensi lebih lanjut. Penguatan komunikasi antara instruktur dan peserta pelatihan juga menjadi aspek penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang interaktif dan konstruktif. Dengan langkah-langkah perbaikan tersebut, diharapkan efektivitas program pelatihan dapat meningkat secara signifikan dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja serta pengembangan profesional karyawan di lingkungan Divisi Human Capital.

2. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, variabel Disiplin Kerja berada dalam kategori “Tinggi”, yang mencerminkan bahwa karyawan pada Divisi Human Capital secara umum telah menunjukkan sikap disiplin yang baik dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, indikator Ketaatan masih menunjukkan adanya potensi untuk ditingkatkan. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan upaya strategis yang terfokus pada penguatan pemahaman dan komitmen karyawan terhadap peraturan serta prosedur kerja yang berlaku. Langkah ini dapat diwujudkan melalui sosialisasi kebijakan internal yang lebih intensif, pelatihan kedisiplinan berbasis nilai-nilai organisasi, serta pembinaan yang konsisten oleh atasan langsung. Selain itu, penerapan sistem monitoring yang terstruktur serta pemberian umpan balik yang bersifat konstruktif juga dapat membantu dalam membentuk perilaku kerja yang lebih taat dan bertanggung jawab. Dengan demikian, diharapkan tingkat disiplin kerja karyawan dapat meningkat secara menyeluruh dan berkelanjutan, mendukung terciptanya budaya kerja yang produktif dan profesional di lingkungan Divisi Human Capital.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, variabel Kinerja Karyawan berada dalam kategori “Tinggi”, yang menunjukkan bahwa karyawan pada Divisi Human Capital telah mampu menunjukkan performa kerja yang optimal. Meskipun demikian, indikator Ketepatan Waktu masih menunjukkan ruang untuk perbaikan. Untuk mengatasi hal ini, disarankan agar perusahaan mengembangkan program peningkatan manajemen waktu yang bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran akan pentingnya penyelesaian tugas secara tepat waktu. Program ini dapat mencakup pelatihan

tentang perencanaan kerja, pengelolaan prioritas, serta penggunaan alat bantu produktivitas. Di samping itu, pemberian target kerja yang terukur dan evaluasi berkala terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas juga diperlukan sebagai bentuk pengawasan dan penguatan disiplin kerja. Dengan upaya tersebut, diharapkan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas dapat meningkat, sehingga kinerja karyawan secara keseluruhan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.