

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti guna mengetahui pengaruh program pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional III Jawa Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran program pelatihan pada perusahaan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, pelaksanaan pelatihan pada dimensi *needs for assessment* telah berjalan dengan baik, sedangkan pada dimensi *evaluation* perlu lebih dimaksimalkan.
2. Gambaran program pengembangan karir pada perusahaan berjalan dengan baik karena termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Pada pengembangan karir, dimensi pengembangan karir sudah berjalan dengan baik, sedangkan pada dimensi manajemen karir harus lebih diperhatikan lagi.
3. Gambaran kinerja pada perusahaan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, terutama pada dimensi *cost-effectiveness*. Di sisi lain, terdapat dimensi yang perlu lebih diperhatikan lagi yaitu adalah dimensi *timeliness*.
4. Program pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kegiatan pelatihan yang dilakukan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
5. Program pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, semakin tinggi pelaksanaan pengembangan karir yang dilakukan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
6. Program pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja dipengaruhi sebesar 25,6% oleh pelatihan dan pengembangan karir dengan lainnya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

5.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan solusi atau pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil tindakan dari permasalahan mengenai pelatihan dan pengembangan karir.

1. Mengenai pelatihan, pada indikator pengaruh pelatihan terhadap perubahan positif perilaku karyawan memperoleh skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan belum efektif dalam mempengaruhi perilaku karyawannya. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas dari kegiatan pelatihan, misalnya dengan memberikan materi mengenai perilaku positif yang dapat mempengaruhi *mood* dalam bekerja yang juga dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan, pelatihan dapat dikemas dengan kegiatan yang tidak terlalu formal agar pesan dari pelatihan itu sendiri dapat tersampaikan dengan baik.
2. Mengenai pengembangan karir, pada indikator pengarahan akan bimbingan karir memperoleh skor terendah. Hal ini menunjukkan kurangnya pengarahan yang membahas mengenai jenjang karir karyawan, sebaiknya karyawan perlu diarahkan lagi mengenai bimbingan karirnya, pengarahan ini dapat dilakukan pada kegiatan *strategizing* di mana seorang HRD memberikan jasa konsultasi pada karyawan atas berbagai masalah yang mereka hadapi untuk memulai karir yang diinginkan (*counseling*).
3. Mengenai kinerja karyawan, indikator efektivitas kerja karyawan terutama pada jam lembur memperoleh skor paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perlu meningkatkan lagi kapasitasnya agar dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan secara efektif.
4. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka perlu dikaji lebih dalam lagi mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional III Jawa Barat selain pelatihan dan pengembangan karir, seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan