BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dapat dikatakan bahwa secara umum program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan di PT PINDAD (Persero) khususnya di Divisi Tempa dan Cor telah dilaksanakan dengan baik. Dibawah Departemen Pendidikan dan Pelatihan yang ada di PT PINDAD (Persero) pelaksanaan diklat dinilai telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan sebelumnya. Karyawan di Divisi Tempa dan Cor PT PINDAD (Persero) sangat antusias dengan adanya program diklat yang diselenggarakan oleh perusahaan, karena sebagian besar dari mereka telah menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki saat ini. Hasil yang telah ada dari pelaksanaan diklat selama ini secara umum sudah baik walaupun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi seperti materi diklat yang diberikan, fasilitas dan pemilihan instruktur yang tepat dan metode yang diterapkan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dapat dikatakan bahwa secara umum kinerja karyawan di Divisi Tempa dan Cor PT PINDAD (Persero) dinilai baik. Kinerja karyawan berada pada tingkatan baik, hal

ini dapat diketahui dari hasil yang ditunjukkan angket bahwa sebagian besar dari jawaban responden terhadap indikator kinerja karyawan sudah relatif baik. Indikator-indikator kinerja seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, ketergantungan, inisiatif dan kualitas pribadi secara keseluruhan sudah dinilai baik walaupun dalam pelaksanaannya indikator-indikator tersebut harus terus ditingkatkan lagi.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tingkat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) adalah termasuk pada kategori sedang, hal ini didasarkan pada hasil koefisien determinasi (r^2) sebesar 45,2%. Selain itu hasil koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,452 memiliki arti bahwa kinerja karyawan sebesar 45,2% dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan dan 54,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain pendidikan dan pelatihan antara lain: kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, prestasi kerja dan sebagainya.

5.2 Saran

berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran bagi program pendidikan dan pelatihan
   - Berkaitan dengan materi diklat yang dinilai masih kurang relevan dengan pekerjaan karyawan, maka solusi yang dapat diambil yaitu perusahaan harus melakukan *need assessment* terlebih dahulu dengan

seksama, agar perusahaan dapat memberikan materi pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan dapat bermanfaat bagi karyawan sesuai dengan pekerjaannya

- Berkaitan dengan fasilitas diklat yang masih kurang relevan, maka solusi yang dapat diambil yaitu perusahaan harus lebih membenahi dan meningkatkan fasilitas yang telah ada saat ini, misalnya: renovasi ruangan diklat dan penambahan sarana diklat sehingga dengan begitu minat karyawan untuk mengikuti program diklat semakin tinggi.
- Berkaitan dengan instruktur yang kurang sistematis dalam teknik penyampaian materi diklat, maka solusi yang dapat diambil yaitu perusahaan terlebih dahulu harus melakukan seleksi dengan seksama kepada para instruktur yang akan memberikan materi kepada peserta diklat. Hal ini ditujukan agar instruktur dapat lebih kompeten dalam memberikan materi dan menguasai materi diklat dengan sepenuhnya, sehingga apa yang ingin disampaikan dalam diklat dapat diterima dan dimengerti oleh seluruh peserta diklat.
- Berkaitan dengan tingkat tingkat turn over dan produktivitas yang masih rata-rata, maka solusi yang dapat diambil yaitu perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap diklat yang dilaksanakan dengan berkala. Hal ini akan sangat membantu perusahaan untuk memberikan solusi yang tepat bagi karyawannya yang dinilai masih memerlukan bimbingan. Dalam hal ini peranan atasan akan sangat membantu, atasan dituntut untuk dapat memberikan pengarahan yang jelas kepada

bawahannya agar mereka bisa bekerja dengan lebih baik dan adanya pembinaan rekan kerja dengan tujuan karyawan yang telah memiliki kemampuan yang lebih baik bisa membantu karyawan yang masih dinilai kurang mampu agar dapat bekerja dengan lebih baik.

2. Saran bagi kinerja karyawan

   - Berkaitan dengan hasil kerja karyawan yang kurang relevan dengan target perusahaan, maka solusi yang dapat diambil yaitu perusahaan harus menegakkan disiplin kerja yang sungguh-sungguh dengan cara mengontrol secara langsung kegiatan-kegiatan operasional di lapangan serta memberikan pelatihan-pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja.
   - Berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya, maka solusi yang dapat diambil yaitu dengan mempererat tali persaudaraan dintara para karyawan salah satu caranya dapat dilakukan dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat memperkuat hubungan antar karyawan seperti: pengadaan kegiatan kerohanian secara rutin, kegiatan olah raga, outing dan sebagainya.