

BAB V

KESIMPULAN, SARAN, DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Bandung masih dapat ditingkatkan melalui sikap dan perilaku nyata dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang diprediksi memberikan kontribusi pada kinerja adalah kebutuhan pelatihan, motivasi, harapan, dan hasil pelatihan. Namun kesemuanya masih belum memadai dan optimal oleh karena itu perlu ada tindakan nyata dari berbagai pihak untuk meningkatkan keempat faktor tersebut.
2. Kebutuhan pelatihan, motivasi pelatihan, dan harapan pelatihan baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap hasil pelatihan di PT Telkom Bandung. Hasil pelatihan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan analisis kebutuhan pelatihan yang tepat, meningkatkan motivasi karyawan, dan memberikan harapan yang dapat diwujudkan.
3. Kebutuhan pelatihan, motivasi pelatihan, dan harapan pelatihan baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Bandung. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu ada tindakan nyata PT Telkom Bandung dalam mengikutsertakan karyawan pada pelatihan harus benar-

benar sesuai dengan analisis kebutuhan, memberikan motivasi, dan menjanjikan harapan yang dapat dipenuhi jika karyawan telah berbuat sesuatu yang berguna bagi perusahaan.

4. Kebutuhan pelatihan, motivasi, dan harapan berpengaruh sangat signifikan dengan hubungan cukup kuat hingga sangat kuat terhadap hasil pelatihan dan kinerja karyawan dengan arah yang positif, artinya jika kebutuhan pelatihan telah sesuai, motivasi cukup tinggi, dan harapan akan terwujud maka hasil pelatihan semakin semakin bermanfaat dalam menjalankan pekerjaan sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat.
5. Pelatihan sebagai proses pemberdayaan merupakan salah satu implementasi dari pendidikan luar sekolah terbukti mampu meningkatkan dan menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di lingkungan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Bandung. Sudah selayaknya peranan pendidikan luar sekolah sebagai upaya untuk pemberdayaan sumber daya manusia dapat dimanfaatkan oleh semua lapisan masyarakat.

B. Saran

1. Analisis kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan organisasi, pekerjaan, dan karyawan akan mendapatkan hasil pelatihan yang baik yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Rendahnya kebutuhan pelatihan karena analisis kebutuhan pelatihannya belum diidentifikasi dengan tepat. Kebutuhan pelatihan dapat meningkatkan hasil

pelatihan yang tinggi melalui analisis organisasi, analisis pekerjaan, dan analisis pegawai yang disesuaikan dengan tuntutan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan.

2. Kontribusi motivasi dalam mencapai hasil pelatihan yang baik sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat perlu dilakukan melalui pemenuhan dari aspek internal dan eksternal karyawan. Upaya yang perlu dilakukan dalam meningkatkan motivasi pelatihan adalah dengan menjanjikan akan memberikan insentif dan penghargaan yang sesuai atas apa yang telah dihasilkan oleh karyawan pada perusahaan.
3. Harapan karyawan yang tinggi akan memberikan kontribusi yang baik terhadap hasil pelatihan dan kinerja karyawan. Upaya meningkatkan harapan karyawan melalui penghargaan dan kepercayaan yang tinggi dari perusahaan terhadap apa yang akan dan telah dicapainya dari pelatihan sehingga aktualisasi dirinya menjadi terwujud.
4. Hasil pelatihan merupakan *output* dari kegiatan pelatihan yang diharapkan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta perubahan sikap yang semakin baik. Hasil pelatihan akan meningkat jika analisis kebutuhan pelatihan sudah sesuai, motivasi dan harapan peserta pelatihan tinggi. Hal yang terpenting lainnya adalah tujuan baik umum maupun khusus, isi mata pelajaran, metode pembelajaran, sumber belajar, desain pembelajaran, penyajian, dan hal-hal yang berhubungan dengan trainer dikemas dan disampaikan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan peserta pelatihan dan perusahaan.

5. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kerja sama secara tim, pengawasan, pemenuhan segala kebutuhan kerja dan kebutuhan pribadi, serta adanya imbalan dan sanksi atas apa yang telah dilakukan/dihasilkan oleh karyawan

C. Rekomendasi

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kontribusi yang signifikan dari kebutuhan pelatihan, motivasi pelatihan, harapan pelatihan terhadap hasil pelatihan dan kinerja karyawan, namun di sisi lain menunjukkan pula bahwa hasil pelatihan dan kinerja karyawan di PT Telkom Bandung baru berada pada kategori cukup baik, berkaitan dengan temuan tersebut maka peneliti mengemukakan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Rekomendasi Untuk Penyelenggara Pelatihan.

Suatu pelatihan dinyatakan berhasil tidak hanya ditentukan oleh tercapainya tujuan yang ditetapkan, kelancaran pelaksanaan tetapi lebih ditekankan pada seberapa dampak dari hasil pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan ditempat kerjanya. Kebanyakan pelatihan yang dilaksanakan lebih mementingkan evaluasi proses dan evaluasi hasil dengan tolok ukur tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian pelatihan sering dilakukan setelah proses pelatihan berakhir, dimana dari hasil evaluasi pelatihan dinyatakan telah berhasil, tanpa memperhatikan dampaknya terhadap peningkatan kinerja peserta pelatihan ditempat kerjanya masing-masing.

Berdasarkan kenyataan tersebut diatas, agar pelatihan yang dilaksanakan oleh Telkom Training Center berdampak lebih baik terhadap peningkatan kinerja karyawan sebaiknya diadakan evaluasi dampak, secara rutin dan berkala dimana dari hasil evaluasi tersebut dapat diketahui sejauh mana keberhasilan atau kegagalan dari sebuah pelatihan. Dengan adanya temuan-temuan yang bermanfaat, untuk kegiatan pelatihan selanjutnya dapat diadakan perbaikan maupun pengembangan.

2. Rekomendasi Bagi Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini hanya membahas kontribusi kebutuhan pelatihan, motivasi, harapan, terhadap hasil pelatihan dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis besarnya kontribusi ketiga variabel eksogen terhadap Variabel endogen baru 43,6%. Dengan demikian kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh hasil pelatihan, kebutuhan pelatihan, motivasi pelatihan, dan harapan pelatihan, juga dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 56,4%.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian pengembangan keilmuan dalam dunia pendidikan luar sekolah, khususnya pada manajemen sumber daya manusia pendidikan luar sekolah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti merekomendasikan agar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja selain hasil pelatihan, kebutuhan pelatihan, motivasi, harapan agar dapat diteliti lebih lanjut baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain ketiga variabel tersebut diatas adalah, desain jabatan, penilaian kerja, pedoman kerja, perhatian, fasilitas, kepemimpinan, situasional, teknologi, kultur organisasi, pendidikan, petunjuk pelaksanaan,

petunjuk teknis, sistem karier dan faktor lainnya. Dengan demikian diharapkan hasilnya saling melengkapi antara satu penelitian dengan penelitian lain, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat ditemukan secara kongkrit dan upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan juga dapat diwujudkan secara nyata.