

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, selanjutnya penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan karyawan melalui kuisisioner, maka di dapat gambaran mengenai pelaksanaan program pelatihan pada PT. Indonesia Power UBP Saguling yaitu diperoleh skor pada kontinum tingkat tinggi, yang artinya karyawan memberikan respon positif dengan program pelatihan yang selama ini diselenggarakan. Namun berdasarkan keseluruhan indikator, masih ada beberapa indikator yang secara umum banyak mendapat tanggapan negatif oleh sebagian responden. Terutama tanggapan karyawan mengenai indikator evaluasi, materi, dan fasilitas pelatihan.

Pada indikator evaluasi, karyawan seringkali tidak dapat melihat dan tidak merasakan adanya tindak lanjut yang berarti yang dilakukan perusahaan setelah program pelatihan berakhir. Selanjutnya pada indikator materi, cukup banyak karyawan yang menilai bahwa materi yang disampaikan kurang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Sementara pada indikator fasilitas, ada sebagian kecil responden yang menyatakan bahwa fasilitas berupa alat bantu yang disediakan dalam pelaksanaan pelatihan selama ini belum cukup memadai.

2. Berdasarkan data yang didapatkan dari perusahaan diketahui bahwa gambaran mengenai kinerja karyawan dengan jabatan pelaksana di PT. Indonesia Power UBP Saguling adalah sebagian besar karyawan skor hasil penilaian kerjanya telah berada dalam kategori baik. Penilaian yang dilakukan oleh PT. Indonesia Power dilakukan melalui formulir penilaian kinerja berdasarkan indikator hasil kerja, pengetahuan, ketelitian, keterampilan, kerjasama dan integritas.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan program pelatihan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan tingkat pelaksana di PT. Indonesia Power UBP Saguling. Hal ini menunjukkan jika pelaksanaan program pelatihan ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil pembahasan pada uraian sebelumnya, maka saran-saran yang dapat penulis usulkan sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya memperbaiki pelaksanaan program pelatihan baik secara kualitas maupun secara kuantitas karena meskipun nilai kinerja masih dalam kategori baik, akan tetapi masih berada dalam zona rawan akan terjadinya penurunan kinerja, sehingga tidak mustahil di masa mendatang nilainya akan turun. Melalui perbaikan secara kontinyu dan konsisten diharapkan output dari sebuah program pelatihan dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas dan berperan besar dalam peningkatan kinerja perusahaan. Program pelatihan berbasis teknologi dan pengembangan mindset

selayaknya mendapatkan prioritas karena dua hal tersebut memiliki nilai besar dalam kondisi persaingan saat ini.

2. Perusahaan juga sudah selayaknya mengkomunikasikan model program pelatihan yang akan diadakan, sehingga karyawan yang memiliki motivasi dan potensi tinggi untuk selalu belajar dapat mengikuti perkembangan informasi di perusahaan, maksudnya adalah agar pelatihan bisa berjalan dua arah, tidak hanya perusahaan yang menentukan siapa yang harus mengikuti pelatihan, namun karyawan juga dapat mengajukan diri untuk dikembangkan.
3. Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuisisioner, terdapat beberapa indikator pelatihan yang menurut responden perlu ditingkatkan, seperti evaluasi, materi, dan fasilitas. Perusahaan perlu merespon dan menindaklanjuti fakta yang ada karena merupakan masukan penting dan bermanfaat jika ditanggapi secara positif dengan selalu melakukan perbaikan.

Pembuatan materi pelatihan selain harus selalu mengikuti perkembangan kebutuhan juga harus melihat kemampuan daya serap dari peserta pelatihan sesuai jenjang akademik agar mudah dipahami. Apabila pelatihan akan dilakukan sendiri oleh sumber daya di dalam perusahaan, maka ada baiknya kurikulum dalam materi dikonsultasikan terlebih dahulu dengan pihak ketiga yang lebih profesional seperti konsultan manajemen. Kemudian perusahaan ada baiknya memberikan perhatian lebih rinci bagi fasilitas karena setiap pelaksanaan program pelatihan memiliki kebutuhan yang tidak sama.

Kegiatan evaluasi dalam pelaksanaan program pelatihan untuk setiap karyawan sebaiknya disimpan dalam database karyawan agar di masa

mendatang perusahaan dapat dengan mudah melihat perkembangan setiap karyawan Hasil pelatihan sebaiknya juga di informasikan pada setiap peserta agar sadar dapat diketahui sejauh mana dampak perubahan dari pelatihan yang diikutinya, hal tersebut dapat menambah kepercayaan diri karyawan bilamana mengetahui bahwa kemampuannya telah meningkat.