

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah:

1. Prestasi kerja karyawan *Divisi Human Capital Management and Quality* PT. INTI Persero Bandung belum terlalu maksimal dengan tingkat kecenderungan jawaban tidak setuju yang besar dengan indikator penilaian terendah pada keterlambatan karyawan.
2. Komitmen kerja karyawan *Divisi Human Capital Management and Quality* PT. INTI Persero Bandung dianggap sudah baik.
3. Pendidikan kerja karyawan *Divisi Human Capital Management and Quality* PT. INTI Persero Bandung menghasilkan tingkat penilaian yang lebih rendah dibandingkan dengan komitmen karyawan.
4. Pelatihan kerja karyawan *Divisi Human Capital Management and Quality* PT. INTI Persero Bandung dianggap belum maksimal dikarenakan frekuensi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan belum benar-benar sesuai dengan kebutuhan karyawan.
5. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan *Divisi Human Capital Management and Quality* PT. INTI Persero Bandung secara parsial.

6. Pendidikan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan *Divisi Human Capital Management and Quality* PT. INTI Persero Bandung secara parsial.
7. Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan *Divisi Human Capital Management and Quality* PT. INTI Persero Bandung secara parsial.
8. Komitmen organisasi, Pendidikan kerja, dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan *Divisi Human Capital Management and Quality* PT. INTI Persero Bandung secara simultan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan kepada perusahaan melalui penelitian ini adalah:

1. Pada variabel komitmen organisasi, indikator yang mendapatkan penilaian terendah adalah keinginan untuk bertahan dimana karyawan banyak yang memiliki keinginan mencari pekerjaan lain sehingga sebaiknya perusahaan meningkatkan program yang dapat meningkatkan komitmen organisasi baik dalam bentuk finansial ataupun non finansial dalam mengurangi frekuensi keterlambatan kerja karyawan.
2. Pada variabel pelatihan kerja, indikator yang mendapatkan penilaian terendah dari responden adalah mengenai frekuensi pelatihan yang diberikan oleh

perusahaan sehingga sebaiknya perusahaan tidak perlu memaksakan karyawan untuk mengikuti pelatihan untuk memenuhi kuota.

3. Sebaiknya perusahaan memfokuskan kepada pengelolaan pengetahuan (knowledge management) untuk mengurangi pengeluaran terhadap anggaran pendidikan dan pelatihan yang tidak perlu.
4. Sebaiknya perusahaan membuat kebijakan mengenai sharing knowledge dari karyawan yang sudah dilatih kepada karyawan lain agar tidak pemborosan anggaran.