BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini, yaitu Peranan Pelatihan dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. Pelatihan yang mana dalam penelitian ini dilakukan di PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO) bagian Produksi didalamnya terdapat 6 indikator, yaitu Materi Pelatihan, Metode Pengajar, Instruktur , Sarana Pelatihan, Peserta Pelatihan, dan Evaluasi. Yang mana dari keenam indikator tersebut terdapat indikator dengan skor tanggapan responden yang terendah dilihat dari persentase skor jawaban responden yaitu indikator Materi Pelatihan, yang mana para karyawan PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO) bagian Produksi beranggapan bahwa materi yang disampaikan didalam pelatihan masih belum lengkap, sehingga belum bisa diterapkan dalam pekerjaan mereka sehari-hari.
2. Kompetensi dalam penelitian ini yang dilakukan di PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO) bagian Produksi didalamnya terdapat 3 Indikator, yaitu Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terdapat indikator dengan skor tanggapan responden yang terendah dilihat dari persentase skor jawaban responden yaitu indikator Pengetahuan, yang

mana karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO) bagian Produksi masih banyak karyawan bagian produksi yang belum memiliki pengetahuan yang banyak dalam setiap bidang pekerjaannya. Begitupun dengan pengetahuan yang belum sesuai dengan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka sehari-hari karyawan PT. Dirgantara Indonesia mengatakan bahwa masih banyak karyawan bagian produksi yang belum memiliki keahlian dalam setiap bidang pekerjaannya.

3. Kinerja Karyawan yang terdapat di PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO) bagian Produksi dapat diukur dengan 5 indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, Tanggung Jawab, Kerjasama, dan Inisiatif yang mana terdapat skor tanggapan responden yang terendah dilihat dari persentase skor jawaban responden yaitu indikator Kerjasama, yang artinya belum memiliki kerjasama tim yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan tim yang dilakukan perusahaan belum memberi kontribusi yang baik.

4. Peran Pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi Pada PT. Dirgantara Indonesia tidak luput dari peran Sumber Daya Manusia yang terampil dan memiliki kinerja tinggi sangat diperlukan dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sehingga mampu bersaing dalam tataran internasional. Organisasi pada masa sekarang menyadari bahwa produktivitas sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset utama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia harus dioptimalkan. Perlu disadari bersama

bahwa untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia setiap organisasi memiliki keterbatasan. Oleh karena itu perlu melibatkan pihak lain dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut. Melalui cara inilah pelatihan dibutuhkan.

5. Peran kompetensi bagi karyawan bagian produksi PT. Dirgantara Indonesia sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan artinya sehingga beban tugas yang diterima dapat diselesaikan secara cepat. Kondisi lingkungan bisnis yang semakin kompleks sangat mengandalkan keberadaan sumber daya manusia organisasi yang kompeten sehingga akselari organisasi akan mudah dicapai baik untuk tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.
6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kompetensi memiliki peranan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini didasarkan pada adanya hubungan yang kuat antara variabel Pelatihan dan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO) bagian Produksi.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis yang berjudul Peranan Pelatihan dan Kompetensi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Dirgantara Indonesia Bagian Produksi, penulis memberikan sedikit masukan agar dapat diterima, yang antara lain adalah sebagai berikut :

1. Peranan Pelatihan di PT. Dirgantara Indonesia Bagian Produksi terbilang “Baik” dan jika ditinjau dari beberapa indikator yang terdapat

dalam variabel ini, terdapat indikator yang memiliki skor terendah, yaitu Materi Pelatihan yang kurang lengkap dalam pelaksanaan pelatihan. Yang harus dilakukan oleh PT. Dirgantara Indonesia Bagian Produksi adalah memperbaiki kesesuaian isi materi pelatihan dengan kebutuhan karyawan, perusahaan dan kemampuan karyawan. Dengan kata lain, semakin sesuai isi materi pelatihan yang diberikan, maka kompetensi dan kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya apabila isi materi pelatihan yang diberikan kurang sesuai, maka kompetensi dan kinerja karyawan akan menurun.

2. Peranan Kompetensi di PT. Dirgantara Indonesia Bagian Produksi terbilang "Cukup Baik" dan jika ditinjau dari beberapa indikator yang memiliki skor terendah, Pengetahuan dari masing – masing individu dalam hal pekerjaan. Yang harus dilakukan adalah dengan mengembangkan keahlian dari karyawan di perusahaan dengan cara yang dianggap baik oleh perusahaan. Begitupun juga dengan mempunyai pengetahuan yang sudah sesuai dengan tanggungjawab dalam bekerja. Yang harus dilakukan adalah dengan diadakannya pelatihan maka karyawan berkesempatan menambah keahliannya, sehingga setiap tanggung jawab yang ada mampu mereka selesaikan dengan tepat waktu. Keahlian SDM di organisasi akan menjadi pembeda antar karyawan.
3. Kinerja Karyawan di PT. Dirgantara Indonesia Bagian Produksi terbilang "Cukup Baik" dan jika ditinjau dari beberapa indikator yang

memiliki skor terendah, yaitu Kerjasama dari masing – masing individu dalam hal pekerjaan. Yang harus dilakukan adalah dengan melakukan kegiatan – kegiatan yang dapat meningkatkan kerjasama tim, seperti penyelenggaraan kegiatan diluar jam kerja.