

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pengujian data statistik yang telah dilakukan serta pembahasan yang disajikan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama. Hal ini berarti, semakin baik kualitas dan intensitas pelatihan yang diterima, maka semakin meningkat pula kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam mendukung produktivitas perusahaan. Pelatihan yang tepat membantu karyawan menjadi lebih efisien dan produktif dalam pekerjaan mereka dan pelatihan yang efektif adalah investasi penting bagi peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama. Hal ini berarti, semakin baik program pengembangan yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan, sehingga semakin besar pula peluang perusahaan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Perusahaan

yang berinvestasi pada pengembangan karyawan cenderung memiliki budaya perusahaan yang lebih positif, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kolaborasi antar karyawan. Hal Ini menegaskan bahwa memberikan perhatian serius pada pengembangan karier dan kompetensi karyawan adalah kunci untuk peningkatan kinerja.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang terencana, relevan, serta berkesinambungan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan, sehingga berkontribusi pada efektivitas, efisiensi, serta kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan dapat dipandang sebagai faktor strategi yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja dalam sebuah organisasi.

## **B. Saran**

Mengacu pada hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

### **1. Bagi Pihak Perusahaan**

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan di PT Gemilang Prima Utama. Maka saran bagi perusahaan sebagai berikut :

**a. Aspek Pelatihan**

- 1) Perusahaan disarankan untuk menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di setiap divisi, sehingga materi yang diberikan benar-benar aplikatif.
- 2) Pelatihan hendaknya menyesuaikan perkembangan teknologi terbaru agar karyawan mampu beradaptasi dengan sistem kerja modern dan digitalisasi.
- 3) Alokasi anggaran pelatihan perlu direncanakan secara memadai agar program dapat berjalan berkesinambungan dan tidak bersifat insidental.
- 4) Evaluasi hasil pelatihan perlu dilakukan secara berkala, baik melalui tes, observasi, maupun umpan balik peserta, untuk mengukur sejauh mana kompetensi karyawan meningkat.

**b. Aspek Pengembangan**

- 1) Program pengembangan karyawan sebaiknya dirancang dengan orientasi jangka panjang, misalnya melalui coaching, mentoring, atau rotasi pekerjaan untuk memperluas wawasan.
- 2) Pengembangan karier perlu diintegrasikan dengan sistem manajemen talenta, sehingga karyawan yang memiliki

potensi dapat dipersiapkan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.

- 3) Kegiatan pengembangan harus diselaraskan dengan tuntutan pasar dan strategi bisnis perusahaan, agar karyawan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap daya saing perusahaan.
- 4) Monitoring dan evaluasi atas program pengembangan penting dilakukan agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi serta memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja.

**c. Aspek Kinerja Karyawan**

- 1) Peningkatan pelatihan dan pengembangan diharapkan tidak hanya memberikan dampak jangka pendek, tetapi juga mampu membentuk motivasi kerja yang berkelanjutan.
- 2) Sistem penilaian kinerja sebaiknya disinergikan dengan program pelatihan dan pengembangan, sehingga terlihat jelas hubungan antara upaya peningkatan kompetensi dengan pencapaian hasil kerja.
- 3) Perusahaan dapat memberikan penghargaan atau insentif bagi karyawan yang menunjukkan peningkatan kinerja signifikan setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

- 4) Dengan integrasi yang baik, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara konsisten dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan dalam jangka panjang.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan agar peneliti dapat mengembangkan penelitian ini dengan berbagai cara agar hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan memiliki nilai ilmiah yang lebih tinggi. Beberapa hal yang dapat dilakukan antara lain:

1. Menambah variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi untuk melihat faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan secara lebih luas.
2. Meneliti dengan objek perusahaan dari berbagai sektor industri, sehingga hasilnya dapat dibandingkan dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif.
3. Menggunakan metode penelitian campuran (kuantitatif dan kualitatif) agar dapat menggali lebih dalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan terkait pelatihan dan pengembangan.
4. Melakukan penelitian longitudinal untuk menilai efek jangka panjang dari program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan secara berkelanjutan.