

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat diambil suatu kesimpulan dan saran yang bisa direkomendasikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) Area Kediri. Hal ini ditujukan agar PT. PLN (Persero) Area Kediri dapat mencapai tujuan dengan optimal.

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan, pelatihan karyawan, kemampuan kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan kinerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan karyawan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kemampuan kerja. Dengan demikian metode pendidikan, materi pendidikan, dan kesesuaian tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kemampuan karyawan. Dengan demikian materi pelatihan, *on the job training*, dan *off the job training* dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan karyawan berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, pendidikan karyawan juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja karyawan. Dengan demikian meningkatnya kemampuan kerja karyawan yang disebabkan oleh metode pendidikan, materi pendidikan, dan kesesuaian tingkat pendidikan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan karyawan juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja karyawan. Dengan demikian, meningkatnya kemampuan kerja karyawan yang disebabkan oleh materi pelatihan, *on the job training*, dan *off the job training* maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Area Kediri sudah baik. Tetapi melihat pada 3 indikator pendidikan karyawan yaitu metode pendidikan, materi pendidikan, kesesuaian tingkat pendidikan, nampaknya masih ada beberapa hal yang perlu adanya peningkatan yaitu indikator metode pendidikan khususnya terkait dengan item *job rotation, coaching and conseling, junior board of executive, bussines games, sensitive training*. Apabila pendidikan tersebut dapat ditingkatkan maka dapat membantu karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang telah diperintahkan oleh pimpinan dan hasil maksimal akan tercapai sesuai dengan harapan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Area Kediri sudah baik. Tetapi melihat pada 3 indikator pelatihan karyawan yaitu materi pelatihan, *on the job training* dan *off the job training*, nampaknya masih ada beberapa hal yang perlu adanya perbaikan dan perhatian yaitu indikator materi pelatihan khususnya terkait dengan item kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan karyawan, sedangkan *on the job training* khususnya terkait dengan item pelaksanaan pelatihan dengan cara penugasan yang direncanakan, pelaksanaan pelatihan dengan cara pembimbingan dalam mengerjakan

tugas yang akan dilaksanakan pelaksanaan pelatihan dengan cara pelatihan posisi jabatan baru, untuk indikator *off the job training* khususnya terkait dengan item pelaksanaan pelatihan dengan cara memecahkan masalah yang pernah terjadi di perusahaan, pelatihan dengan cara menggunakan peralatan dan sistem sesuai dengan yang sebenarnya, pelatihan dengan cara mencari dan memecahkan penyebab timbulnya suatu masalah.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang ada di PT. PLN (Persero) Area Kediri sudah baik. Tetapi melihat pada 3 indikator kemampuan kerja yaitu pengetahuan kerja karyawan, keterampilan kerja karyawan, sikap karyawan dalam bekerja, nampaknya masih ada beberapa hal yang perlu adanya perbaikan dan peningkatan yaitu indikator keterampilan kerja karyawan khususnya terkait dengan item penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu dan penyelesaian pekerjaan dengan teliti sedangkan indikator sikap karyawan dalam bekerja khususnya terkait dengan item kedisiplinan dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila kemampuan kerja dapat lebih ditingkatkan, maka hasil dari pekerjaan akan maksimal dan tujuan dari perusahaan akan tercapai sesuai harapan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Area Kediri sudah baik. Tetapi melihat pada 3 indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, nampaknya masih ada beberapa hal yang perlu adanya untuk mempertahankan dan terus melakukan

peningkatan yaitu indikator kuantitas hasil kerja khususnya terkait dengan item penyelesaian pekerjaan dengan teliti sedangkan indikator kualitas pekerjaan khususnya terkait dengan item penyelesaian pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan dan penyelesaian pekerjaan melampaui standar yang ditetapkan perusahaan, penyelesaian pekerjaan melampaui hasil yang dicapai oleh rekan kerja, untuk indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan khususnya terkait dengan item penyelesaian pekerjaan sebelum target waktu yang ditetapkan dan penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari rekan kerja. Hal lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawannya adalah dengan memperbaiki kebijakan-kebijakan dalam organisasi, penerapan system manajemen dan menjalin kerjasama yang baik antar karyawan dan juga karyawan dengan atasan. Semua faktor ini akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan.

5. Penelitian ini belum menganalisis secara mendalam mengenai variabel maupun indikator lainnya yang terdapat dalam variabel yang penulis teliti, oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini, baik dengan mengembangkan variabel penelitian maupun indikator penelitian agar penelitian menjadi lebih baik.